

# *Die Bedeutung privatautonomer Gestaltung bei der Neuordnung der ungarischen Arbeitsrechtsstruktur*

Von Privatdozent Dr. György Kiss, Pécs

	Seite		Seite
I. Problemstellung und Aktualität des Themas	631	6. Der Grundsatz der arbeitsrechtlichen Systembildung	
1. Die gegenwärtige Struktur des ungarischen Arbeitsrechts		III. Die Analyse des Arbeitsvertrages und des Arbeitsverhältnisses im sozialistischen Arbeitsrecht	646
2. Gegenbestrebungen		1. Die Ausgangspunkte der ehemaligen Regelungen	
3. Neue Gesichtspunkte für die Vorbereitung der zukünftigen Kodifikation		2. Das Verhältnis zwischen dem Arbeitsvertrag und dem Arbeitsverhältnis im Spiegel der Arbeitsrechtslehre	
II. Die Gestaltung aufgrund der Privatautonomie – Die Wirkungen des Vertragsprinzips im Arbeitsrecht	636	IV. Individuelles Arbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Hilfsmitteln	653
1. Kritische Bemerkungen zum Vertragsprinzip		V. Die Forderungen nach einer neuen Arbeitsrechtsstruktur	656
2. Ein historisches Vorbild: Vertragsliberalismus in der vorindustriellen bürgerlichen Gesellschaft		VI. Zusammenfassung	659
3. Ein Vertrag »gegen den Vertragsliberalismus« – Schwierigkeiten der Systematisierung			
4. Die Hintergründe der privatautonomen Gestaltung			
5. Paradigmenprobleme: Subordination versus Gleichordnung			

## *I. Problemstellung und Aktualität des Themas*

### *1. Die gegenwärtige Struktur des ungarischen Arbeitsrechts*

Von den einzelnen Rechtsgebieten hat gerade das Arbeitsrecht nach dem Zweiten Weltkrieg eine völlig unterschiedliche Entwicklung in den westeuropäischen Ländern einerseits und in den früheren sozialistischen Staaten andererseits genommen. Der Unterschied der politischen Auffassungen hat freilich eine bestimmende Wirkung auf die *Struktur* des Arbeitsrechts ausgeübt. Während z. B. in der Bundesrepublik Deutschland sich ein pluralistisches, offenes, mit anderen Rechtsgebieten in organischem Zusammenhang stehendes Arbeitsrechtssystem herausgebildet hat, kann man die bisherige Lage des Arbeitsrechts in Ungarn mit den folgenden Merkmalen beschreiben:

– Das Arbeitsrecht hat innerhalb des Rechtssystems eine sog. geschlossen-monolithische Einheit gebildet. Daraus ergab sich, daß die Regelung des Arbeitslebens – bis zum heutigen Tage – fast keine Überschneidung mit dem Zivilrechtssystem aufwies und nur am Rande privatrechtliche Rechtsinstitutionen einsetzte. Genauso unklar sind die Beziehungen zum öffentlichen Recht. Diese verhältnismäßig geschlossene arbeitsrechtliche Konzeption hat lange Zeit hindurch kein besonderes Problem für die Gesetzgebung und die Rechtsprechung dargestellt. Trotz der Selbständigkeit dieses Rechtszweiges (s. noch unten), aber gerade wegen der Gleichschaltung der Eigentumsformen war der Hauptgestaltungsbereich des Arbeitsrechts das sog. »sozialistische staatliche Unternehmen«<sup>1</sup>.

– Dies hatte teilweise zur Folge, daß dieses Arbeitsrechtssystem nur auf die individuellen Rechtsbeziehungen konzentriert war und deswegen nur das Rechtsverhältnis des Arbeitgebers zum einzelnen Arbeitnehmer umfaßte. Man kann freilich in der ungarischen Rechtswissenschaft Bestrebungen verfolgen, deren Ziel die Schaffung eines wirklichen kollektiven Arbeitsrechts war<sup>2</sup>, bzw. die die Forderung nach einer Bearbeitung der in den individuellen Arbeitsverhältnissen verborgenen Kollektivität erhoben<sup>3</sup>, aber diese rechtsdogmatischen Versuche haben keinen Einfluß auf die Gesetzgebung ausgeübt. Hintergrund dafür war, daß die Voraussetzungen für eine Änderung der Arbeitsrechtsstruktur nicht vorlagen. Neben der absoluten Dominanz des staatlichen Eigentums und der Homogenität der wirtschaftlichen Organisationen waren die Gewerkschaften weitgehend in das staatliche Machtsystem integriert, so daß sich unabhängige Arbeitnehmerverbände nicht entfaltet haben und bis in die letzte Zeit ein wirkliches Koalitionsrecht unbekannt war.

– Diese geschlossene und ziemlich eingegrenzte Arbeitsrechtsstruktur hat man nur durch starke staatliche Einflußnahme erhalten können. Dies äußert sich bis zum heutigen Tage vor allem in der Art der Regelung. Mehr als zwei Jahrzehnte hindurch gab es Bemühungen, das arbeitsrechtliche Normensystem zu vereinfachen<sup>4</sup>, aber diese Bestrebungen haben zu keinem Erfolg geführt. Die Ursachen des Mißerfolges sind ziemlich eindeutig. Die Vereinfachung der Regelung hätte notwendigerweise eine erhebliche Dezentralisierung mit sich gebracht und sie hätte die Erweiterung der Möglichkeiten zur Selbstgestaltung bedeutet. Auf diese Weise wäre es für die Parteien des Arbeitslebens möglich gewesen, effektive Gestaltungsrechte wahrzunehmen und ein flexibles, aber noch überschaubares Regelungssystem auszubauen.

---

1 Dies äußerte sich auf charakteristische Weise darin, daß das Arbeitsgesetzbuch bis 1979 anstatt der Bezeichnung »Arbeitgeber« – als Ausdruck einer Position im Arbeitsverhältnis – völlig unbegründet den Terminus »Unternehmen« gebrauchte.

2 Gy. Eörsi, *Jog – jogrendszer – jogrendszertagozódás* (Recht – Rechtssystem – Gliederung des Rechtssystems), Budapest, 1977; T. Sárközy, *A szocialista vállalatelmélet jogtudományi alapjaihoz* (Zur rechtswissenschaftlichen Grundlage der Theorie des sozialistischen Unternehmens), Budapest, 1981.

3 L. Román, *Kollektiv jelleg az individuális munkajogviszonyban* (Kollektivität im individuellen Arbeitsverhältnis), *Jogtudományi Közlöny*, 1984/6.

4 L. Nagy, *A munkajogi szabályozás rendszere* (Das System der Regelung des Arbeitsrechts), Budapest, 1985.

– Die Ursache des Problems liegt meines Erachtens in der Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem. Nicht nur in Ungarn, sondern auch in anderen osteuropäischen Ländern wurde die absolute Selbständigkeit des Arbeitsrechts gegenüber dem Zivilrechtssystem deklariert. Nach der in Ungarn herrschenden Lehre besteht sie strukturell in der Abschaffung des Unterschieds zwischen »öffentlich-rechtlichem und zivilrechtlichem Arbeitsrecht«, inhaltlich zugleich in der einheitlichen Regelung »des öffentlichen Dienstes und der privatrechtlichen (sog. unternehmerischen) Arbeitsverhältnisse«<sup>5</sup>. Die aus der Selbständigkeit des Arbeitsrechts resultierenden Schwierigkeiten zeigen sich auf zwei Gebieten.

Die tatsächliche Entwicklung der Regelungen hat diese »gemeinsamen Grundlagen« nicht bestätigt. Formell hat sich innerhalb des Arbeitsrechts ein umfangreiches Normmaterial herausgebildet, das sich nur auf die im Verwaltungsapparat Arbeitenden bezieht. Zudem sind außerhalb des Arbeitsrechts viele Anordnungen ergangen, die die speziellen öffentlichen Dienstverhältnisse regeln, so daß sich eine sehr uneinheitliche Ordnung entwickelt hat. Eine Lehre, die die Einheit und Selbständigkeit des Arbeitsrechts verkündet, zieht nur den Charakter der Arbeit als eine bestimmte menschliche Tätigkeit in Betracht. Nach der vorherrschenden Lehre muß, da in jedem Arbeitsrechtsverhältnis das sog. »materielle Arbeitsverrichtungsverhältnis«<sup>6</sup>, ein spezielles Leitungsverhältnis und ein spezifisches Austauschverhältnis vorhanden sind<sup>7</sup>, die einschlägige Regelung auch einheitlich sein. Gefahren für das Arbeitsrecht ergeben sich nicht nur daraus, daß der öffentliche Dienst in den vergangenen Jahren viel von seinem Ansehen verloren hat. Die Arbeitsrechtswissenschaft ist gezwungen, sozusagen absolute, statische Begriffe zu verwenden, die sie aus den verschiedenen Rechtsgebieten übernommen hat, und die in *diesem* Arbeitsrechtssystem notwendigerweise deformiert worden sind. Ganz abgesehen davon, daß sich in der Praxis ein »arbeitsrechtlicher Sprachgebrauch« entwickelt hat, der über keine rechtsdogmatischen Grundlagen verfügt.

## 2. Gegenbestrebungen

Dieses herkömmliche arbeitsrechtliche Modell hat Anfang der achtziger Jahre in Mitteleuropa – und zwar zuerst in Polen – eine ernsthafte Erschütterung erfahren. Diese Erschütterung stand in einem offenbaren Zusammenhang mit der Krise der Politik und der Macht. Ohne auf Einzelheiten einzugehen, weise ich nur darauf hin, daß durch die zu dieser Zeit erlassenen Gesetze Elemente in das Arbeitsrecht bzw. in

---

5 L. Román, Munkajog (Arbeitsrecht), Budapest, 1989, S. 66.

6 Gemeint ist damit in der ungarischen Arbeitsrechtsdogmatik die rein tatsächliche Beziehung, innerhalb derer Arbeit verrichtet wird im Unterschied zu der Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die als »Arbeitsrechtsverhältnis« bezeichnet wird.

7 L. Román (Fn. 5), S. 10–18.

dessen rechtliches Umfeld geraten sind, die früher auf strenge Ablehnung gestoßen sind<sup>8</sup>.

Zur gleichen Zeit haben sich in Ungarn größere politische Entwicklungen – wie z. B. in Polen – nicht vollzogen. Es läßt sich daher feststellen, daß auf das Arbeitsrecht wirkende Faktoren nur verhältnismäßig langsam und auf unterschiedliche Weise zur Geltung kommen konnten. Bemerkenswert war immerhin das im Jahre 1981 ins Leben gerufene »kleinunternehmerische System«. Dieses System wies zwei Formen auf, die die Stabilität einiger arbeitsrechtlicher Institutionen ins Wanken gebracht haben. Ich denke vor allem an die sog. »wirtschaftliche Arbeitsgemeinschaft der Unternehmen«, die aus den Arbeitnehmern des Unternehmens bestand und die außerhalb der Arbeitszeit mit den Produktionsmitteln des Unternehmens aufgrund eines Werkvertrages für das Unternehmen verschiedene Arbeiten verrichtet hat. Dies war natürlich eine unausgewogene Lösung, denn durch diese Konstruktion wurden die auf die Abänderung und Kündigung des Arbeitsverhältnisses und auf die Verantwortung des Arbeitnehmers bezogenen Regelungen nahezu unanwendbar. (Es ist zu bemerken, daß es auch noch heute Versuche zur Vermengung des Arbeitsverhältnisses mit dem erwähnten Modell gibt.)

Ähnliche Probleme wurden durch das sog. »Mietsystem« aufgeworfen. Das staatliche Unternehmen hatte die Möglichkeit, einzelne seiner kleinen Betriebe und Geschäfte zu vermieten. In diesem Fall standen die Betriebe unter der Leitung des Mieters, der über einzelne Arbeitgeberrechte verfügte. Nach dieser Konstruktion bestand ein Mietverhältnis zwischen dem Unternehmen und dem Mieter sowie ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Unternehmen – als Arbeitgeber – und den einzelnen Arbeitnehmern, aber es bestand keinerlei Rechtsverhältnis zwischen dem Mieter und den Arbeitnehmern. Zusammenfassend kann man feststellen, daß beide Lösungen trotz einiger rechtstechnischer Fehler zur Umwertung des Systems arbeitsrechtlicher Institutionen beigetragen haben.

Im Jahre 1985 wurde in Ungarn – ähnlich der polnischen Lösung – ein neues Gesetz über das staatliche Unternehmen erlassen. Diese Novellierung hat das Arbeitsrecht wesentlich berührt, haben sich doch dadurch die Umstände seines Hauptgestaltungsgebietes verändert. Das neue Gesetz hat innerhalb des Unternehmens eine unklare Machtsituation geschaffen. Die entscheidende Mehrzahl der Unternehmen wurde

---

8 So sind im Jahre 1981 zwei Gesetze über das staatliche Unternehmen und die Selbstverwaltung der Arbeitnehmer bei den Unternehmen in Kraft getreten, wodurch sich die Leitungsverhältnisse innerhalb der Unternehmen grundlegend verändert haben. Drei Jahre später sind die Tätigkeit der Gewerkschaften und das Streikrecht geregelt worden – zum ersten Mal in den sozialistischen Ländern. Aber es ist zu bemerken, daß das Arbeitsgesetzbuch zu dieser Zeit unverändert geblieben ist. Die erwähnten Modifizierungen haben freilich theoretische Unterstützung von der Arbeitsrechtslehre bekommen. Seit Anfang der achtziger Jahre sind Publikationen über die Umwandlung der sozialistischen Arbeitsrechtsstruktur und die Theorie des kollektiven Arbeitsrechts erschienen. Vgl. dazu T. Zielinsky, *Idea zbiorowego prawa pracy w socjalistycznym porządku prawnym* (Die Idee des kollektiven Arbeitsrechts im sozialistischen Rechtssystem), *Panstwo i Prawo*, 1980/10.

durch die Versammlung der Arbeitnehmer, bzw. den Unternehmensrat geleitet. Diese Organe haben auch den Direktor des Unternehmens gewählt. Die auf diese Weise verteilten Leitungsbefugnisse sind miteinander in Überschneidung geraten. Die Ordnung der Arbeitnehmervertretung, insbesondere im Hinblick auf die Tätigkeit der Gewerkschaften, war in diesem System unübersichtlich. Auch die verwaltungsrechtliche Aufsicht über die Unternehmen wurde noch in demselben Jahr verändert.

Naheliegender wäre gewesen, auf diese Veränderungen durch eine Neuregelung des Arbeitsrechts zu reagieren. Leider sind nur halbe Lösungen entstanden. Nur eine einzige Modifizierung hat in dieser Zeit einen Fortschritt gebracht. Im Jahre 1984 wurde gesetzlich festgelegt, daß die Vertragsparteien die Arbeitsbedingungen und die mit dem Arbeitslohn und mit den anderen Zuwendungen verbundenen Fragen ohne gesetzliche Ermächtigung in einem Kollektivvertrag regeln können. Aber diese Lösung hat nur ein scheinbares Ergebnis gebracht, denn das ziemlich ausführliche, auf fast alle arbeitsrechtliche Relationen sich erstreckende staatliche Regelungssystem ist unverändert in Kraft geblieben.

### 3. Neue Gesichtspunkte für die Vorbereitung der zukünftigen Kodifikation

Die dargestellte Arbeitsrechtsstruktur war in Ungarn mit einem traditionellen und überwundenen sozialistischen Machtsystem verbunden. Im letzten Jahr sind die Trappfeiler dieser autoritären Machtstellung zusammengebrochen. Für mein Thema ist von Bedeutung, daß das Arbeitsrecht in ein völlig neustrukturiertes rechtliches Umfeld geraten ist. Durch das Gesellschaftsgesetz (1988) wurde die Homogenität der wirtschaftlichen Organisationen aufgelöst. Die abgeänderte Verfassung und das neue Gesetz über das Vereinigungsrecht fördern die Koalitionsfreiheit und es wurden dementsprechend unabhängige Gewerkschaften gegründet. Im letzten Jahr wurde ein neues Gesetz über das Streikrecht geschaffen und ein neues System der Kollektivverträge eingeführt. Bereits 1988 war die zentralistische, sog. »gebundene« Lohnregelung aufgehoben worden.

Trotz der veränderten politischen und wirtschaftlichen Situation und den verschiedenen Ergänzungen gilt das im Jahre 1967 erlassene Arbeitsgesetzbuch weiter. Die sich daraus ergebende Gefahr liegt auf der Hand. So wie die frühere Gesetzgebung die sich zu jener Zeit vollziehenden wirtschaftlichen Änderungen nicht zur Kenntnis genommen hat, bleibt jetzt die Notwendigkeit einer zu den gegenwärtigen politischen und rechtlichen Bewegungen parallel verlaufenden, mit diesen abgestimmten Arbeitsrechtskodifikation außer acht. Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung ist im Zugzwang, zugleich aber auch im Hintertreffen. Das Programm der wirtschaftlichen Stabilität in Ungarn berührt notwendigerweise die *Statussicherheit der Arbeitnehmer*. In dieser Lage kann man die Frage stellen, ob die gegenwärtige ungarische Gesellschaft eine Gesellschaft von Unternehmern oder eine sog. Arbeitnehmergesellschaft ist. Diese Frage ist schon im anderen Zusammenhang in den modernen Industrieländern aufgetaucht<sup>9</sup>,

---

9 Richardi, Betriebsverfassung und Privatautonomie, Berlin 1973, bes. S. 11.

und die Antwort war ziemlich eindeutig. Ohne Rücksichtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer kann keine Gesellschaft auf längere Sicht strategische Erfolge erzielen.

Meines Erachtens ist dem Gesetzgeber die einmalige Möglichkeit gegeben, die ungarische Arbeitsrechtsstruktur entsprechend den Erfordernissen einer herrschaftsfreien Gesellschaft umzugestalten. Aber zu der Umstrukturierung ist es unerlässlich, das Grundprinzip modernen Arbeitsrechts zu beachten. Es handelt sich um die durch das Vertragsprinzip determinierte privatautonome Gestaltung. Mit dieser Abhandlung möchte ich – aufgrund der in der Bundesrepublik Deutschland gesammelten Erfahrungen – zu dem Erfolg der erwähnten Aufgabe beitragen.

## *II. Die Gestaltung aufgrund der Privatautonomie – Die Wirkungen des Vertragsprinzips im Arbeitsrecht*

### *1. Kritische Bemerkungen zum Vertragsprinzip*

In der früheren sozialistischen Arbeitsrechtslehre wirkten die auf das Vertragsprinzip und die Privatautonomie bezogenen Auffassungen – vielleicht wegen der Bestätigung der Selbständigkeit des Arbeitsrechts – in einem ganz anderen Gedankenbereich als dort, wo das Arbeitsrecht ein Teil des Zivilrechtssystems ist<sup>10</sup>. Nach der vorherrschenden Lehre werden durch das Vertragsprinzip das sog. »private Arbeitsrecht« und der öffentliche Dienst voneinander abgetrennt. (Im öffentlichen Dienst herrscht nämlich das »Autoritätsprinzip«.) Wegen des Vertragsprinzips ist es dem Arbeitgeber möglich, eine fast unbegrenzte Entscheidungsautonomie durchzusetzen, wodurch die Arbeitnehmer in eine unterlegene Lage geraten. Das hat zur Aufteilung des Arbeitsrechts geführt, und nach dieser Auffassung stellt das kollektive Arbeitsrecht ein Hilfsmittel dar, durch das die Belegschaften dafür entschädigt werden, daß der einzelne Arbeitnehmer zur Gestaltung des Arbeitsverhältnisses keine Möglichkeit hat. Die Vertreter dieser Meinung betonen, daß die Grundsätze des individuellen Arbeitsrechts für das kollektive Arbeitsrecht *nicht angewendet werden können*<sup>11</sup>.

In einem anderen Ideenkreis hat sich *Migsch* mit dem Problem der privatautonomen Gestaltung und mit dem Verhältnis des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts beschäftigt. Er hat deutlich festgestellt, daß »das Individualarbeitsrecht eines der charakteristischen Beispiele ist, in denen sich die Regelungsfunktion der Privatautonomie als ungenügend erwiesen hat. Man versucht, dieser offenkundigen Unzulänglichkeit mittels kollektiver Normsetzung zu Leibe zu rücken. Dieser Versuch ist ohne

---

<sup>10</sup> Vgl. dazu *Zöllner*, Privatautonomie und Arbeitsverhältnis. Bemerkungen zur Realität und Richtigkeitsgewähr beim Arbeitsvertrag, AcP 176 (1976), S. 222–223; *Richardi*, Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem, ZfA 1988, S. 221 ff.

<sup>11</sup> *L. Román*, Munkajog (Arbeitsrecht), S. 49.

Zweifel geglückt«<sup>12</sup>. Aber er hat die Frage gestellt, ob mit dem *Machtausgleich zwischen den Arbeitsvertragsparteien* alle wichtigen Konfliktsituationen, die das Arbeitsverhältnis belasten, beseitigt oder gemildert sind. Seine Antwort ist eher verneinend als bejahend<sup>13</sup>.

Im Zusammenhang mit der Funktion des Arbeitsrechts bzw. mit der Rolle des Mitbestimmungsrechts hat *Gast* erklärt, daß in dem herkömmlichen System das Arbeitsrecht nur die Funktion eines Schutzrechts zugunsten des Arbeitnehmers hat. Weitergehend formuliert er: Da Schutz eine Herrschaft voraussetzt, »schließen sich Schutz und Chance, sich selbst zu helfen, einander aus... Es ist unmöglich, das Mitbestimmungsrecht nicht als Manifestkritik an jeder Abhängigkeitsdogmatik zu begreifen«<sup>14</sup>. Nach seiner Meinung verweise der Arbeitsvertrag den Arbeitnehmer auf eine Ordnung, die aus »anderen Rechtsquellen« gespeist werde (aus Gesetzen, Tarif- und Betriebsnormen und nicht zuletzt dem Direktionsrecht des Arbeitgebers)<sup>15</sup>.

Nach diesen kritischen Bemerkungen ist es nötig, auf die folgenden Fragen einzugehen: Was bedeutete früher das Vertragsprinzip bzw. die privatautonome Rechtsgestaltung, und welchen Inhalt haben sie in der gegenwärtigen Gesellschaft? Weitergehend: Ist die Privatautonomie nur ein uralter, ungreifbarer Wunsch der Menschheit oder ist sie ein Ordnungsprinzip, durch das die konkreten Beziehungen bzw. Rechtsverhältnisse geschaffen werden können?

## 2. Ein historisches Vorbild: Der Vertragsliberalismus in der vorindustriellen bürgerlichen Gesellschaft

Die Privatautonomie ist nach herrschender Lehre der Ordnungsgrundsatz, durch den jedem einzelnen die Möglichkeit eröffnet wird, rechtliche Beziehungen durch selbständige Regelungen zu begründen<sup>16</sup>. Auf ähnliche Weise werden die Begriffselemente in der folgenden Definition hervorgehoben: »Privatautonomie nennt man das Prinzip der Selbstgestaltung der Rechtsverhältnisse durch den einzelnen nach seinem eigenen Willen«<sup>17</sup>. Daraus folgt, daß die Privatautonomie das selbstverständliche Grundprinzip einer jeden Zivilrechtsordnung ist, welche die Gestaltung von Rechtsverhältnissen durch die einzelnen kennt<sup>18</sup>. Im Zusammenhang mit dieser Auffassung, aber in bezug auf die oben angeführten kritischen Bemerkungen ist auch eine Feststellung von *Zöllner*

---

12 *Misch*, Die absolut gestützte Rechtsstellung des Arbeitnehmers, München, 1972, S. 12.

13 Ebenda, S. 13.

14 *Gast*, Arbeitsrecht als Vertragsrecht, Heidelberg, 1984, S. 22.

15 Ebenda, S. 44.

16 *Richardi*, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, München, 1968, S. 35.

17 *Flume*, Rechtsgeschäft und Privatautonomie, in: Hundert Jahre Deutsches Rechtsleben, Karlsruhe, 1960, Band I, S. 136.

18 Ebenda, S. 141.

bemerkenswert. Nach seiner Meinung ist es heutzutage eine Kernfrage, welche Bedeutung die Privatautonomie für das allgemeine Zivilrecht hat und welches Verhältnis zwischen der wichtigsten Denkform des Zivilrechts und dem Arbeitsrecht besteht. Er betont, daß die Möglichkeit für den Bürger und ebenso für die wirtschaftlichen Unternehmen, ihre rechtlichen Beziehungen selbst gestalten zu können, trotz der Kritik der Privatautonomie und trotz »aller Krisensymptomatik« des Vertrages sehr wichtig geblieben ist und daß man nach wie vor dieses Prinzip als ein Hauptelement des Zivilrechts zu sehen hat. Schon hier – gleichsam einleitend – sehe ich die Notwendigkeit, auf die Erklärung von *Zöllner* hinzuweisen: »Wo Privatautonomie vertrieben oder auf einen bedeutungslosen Restbestand vermindert wird«, hat die Frage nach der Einordnung in das allgemeine Zivilrecht ihren Sinn für das Arbeitsrecht verloren<sup>19</sup>.

Festzuhalten ist, daß die Selbstbestimmung ein konstituierendes Element der privatautonomen Gestaltung darstellt. *Schmidt-Rimpler* hat dieser Kategorie einen allgemeinen Bedeutungsinhalt zugeordnet. Die Selbstbestimmung besteht seiner Auffassung nach darin, »daß der einzelne sein Leben, seine Verhältnisse, seine Entwicklung, sein Wertbild, seine Gedanken, seine Bildung selbst gerade ohne Einwirkung anderer bestimmt«<sup>20</sup>. Die Spur des Strebens nach einem solchen »ethischen Phänomen«<sup>21</sup> läßt sich seit uralten Zeiten verfolgen, aber es konnte sich erst dann und dort verkörpern, als durch die gegen Ende des 18. Jahrhunderts geschaffene neue Ordnung neue Werte, wie die der Freiheit, der Gleichheit und die der rechtlichen Anerkennung der menschlichen Persönlichkeit, in den Vordergrund gestellt wurden<sup>22</sup>. Dementsprechend konnte sich das Prinzip der privatautonomen Gestaltung – als allgemeines Grundprinzip – nur im Rahmen einer verfassungsrechtlichen Struktur, in einer bestimmten Gesellschaftsform herausbilden, in der die Interessen der Bürger mit Hilfe der durch das Vertragsprinzip determinierten Rechtsgestaltung durchgesetzt werden konnten.

Daraus folgt, daß das Wesen und *zugleich die Grenzen* der privatautonomen Gestaltung als Problem des Vertrages und der Vertragsfreiheit dargestellt werden können<sup>23</sup>. Die Idee der Vertragsfreiheit hat sich aus dem Wirtschaftsliberalismus entwickelt. *Richardi* betont, daß der Bezugspunkt der Vertragsfreiheit die vorindustrielle bürgerliche Gesellschaft ist, die eine eigentümliche Gesellschaft des Bürgertums war. In dieser Gesellschaft wurde das Eigentum als »eine Existenzvoraussetzung« und als die Grundlage der Freiheit bestimmt<sup>24</sup>. Durch das Prinzip »qui dit contractual dit juste« wurde die Auffassung »des neuen Standes« über die Allmacht der Richtigkeit des

---

19 *Zöllner* (Fn. 10), AcP 176 (1976), S. 223 ff. (223).

20 *Schmidt-Rimpler*, Zum Vertragsproblem, in: FS Raiser, Tübingen 1974, S. 19.

21 *Henkel*, Selbstbestimmung der Menschen als rechtsphilosophisches Problem (in: FS für Larenz), München, 1973, S. 3–5.

22 Vgl. dazu *Richardi*, Kollektivgewalt und Individualwille (Fn. 16), S. 36.

23 *Richardi*, Betriebsverfassung und Privatautonomie (Fn. 9), S. 9–10.

24 Ebenda, S. 10–11.



Vertrages am knappsten beschrieben<sup>25</sup>. Unter diesen Verhältnissen war die Gleichheit »die Gleichheit der Starken«, und auf diese Gleichheit hat die Institution des Vertrages – »in ihrer anarchischen Verfassung« – einen guten Einfluß ausgeübt<sup>26</sup>.

### 3. Ein Vertrag »gegen den Vertragsliberalismus« – Schwierigkeiten der Systematisierung

Diese Situation erfordert, nicht nur die Arbeitsverhältnisse, sondern auch die vertraglichen Rechtsbeziehungen im allgemeinen darzustellen. Der Arbeits- bzw. Dienstvertrag hat jedoch in zweifacher Hinsicht Schwierigkeiten ausgelöst. Die Gründe waren ontologisch unterschiedlich, aber sie standen miteinander im Zusammenhang. Einerseits bedeutete die Systematisierung des werdenden Arbeitsvertrages für die vertragsdogmatische Auffassung ein großes Problem. So wußte das französische Recht – obwohl es die bürgerliche Entwicklung als erstes adaptiert hatte – mit dem Arbeitsvertrag fast nichts anzufangen. Dieser Vertrag wurde einfach als Mietvertrag bezeichnet. *Camerlynck* behauptet, daß dieses schwere Erbe lange Zeit hindurch das französische Rechtsdenken belastet hat<sup>27</sup>. Es war deshalb kein Zufall, daß der Dienstvertrag später im System des Code Civile als eine Art der Sachmiete begriffen wurde, und es war auch möglich, unter Hinweis auf die allgemeinen Prinzipien des Schuldrechts, von der Ausarbeitung ausführlicher Regelungen abzusehen<sup>28</sup>. Gleichzeitig sind andererseits sozioethische Probleme aufgetaucht, denn es war eindeutig, daß durch diesen »Mietvertrag« der Schuldner gezwungen war, »einen Anschlag gegen seine eigene Persönlichkeit und Freiheit zu verüben«<sup>29</sup>.

Anfangs fand sich auch im deutschen Recht die Zuordnung des Dienstverhältnisses zum Mietvertrag und seine Einordnung unter das Institut der locatio conductio<sup>30</sup>. Das Preußische Allgemeine Landrecht hat aus dem Gattungsbegriff der Miete den Dienstvertrag abgeleitet, und nach dem Ersten Entwurf des BGB waren der Werkvertrag und Dienstvertrag auf gleicher dogmatischer Grundlage geregelt. Im Zusammenhang mit dem Entwurf des BGB betonte *v. Gierke*, »der ›Dienstvertrag‹ wird, obwohl er nicht ›Dienstmiete‹ heißt, durchweg und ohne Unterscheidung der sogenannten ›operae liberales‹ von den gemeinen Diensten nach Analogie der Sachmiete geregelt, auf deren Recht die Motive bei allen einzelnen Punkten ausdrücklich Bezug nehmen«<sup>31</sup>.

---

25 *Camerlynck*, *Contract de Travail* (in: *Traité de Droit du Travail*), Paris, 1968, S. 11.

26 *Havighurst*, *The Nature of Private Contract*, Ewanston, Illinois, 1961, S. 129.

27 *Camerlynck*, *Contract de Travail*, S. 4.

28 Während 66 Artikel der Sachmiete und 32 der Verpachtung gewidmet waren, befassen sich nur zwei mit der Dienstmiete.

29 *Camerlynck*, *Contract de Travail*, S. 4.

30 Vgl. dazu *Windscheid*, *Lehrbuch des Pandektenrechts*, 9. Aufl., Frankfurt, 1906, Band 2, § 399.

31 *v. Gierke*, *Der Entwurf eines bürgerlichen Gesetzbuches und das deutsche Recht*, Leipzig, 1889, S. 245–246.

Trotz dieses systematischen Zusammenhangs hat der Dienstvertrag aufgrund seines Gegenstandes bereits eine verselbständigte Regelung bekommen. Da der Dienstvertrag später im BGB eine einheitliche Regelung fand, hatte sich das grundlegende Problem der systematischen Zuordnung gelöst. Der Dienstvertrag galt als Vertrag »für Dienste aller Art«<sup>32</sup>. Abgesehen davon, daß die sich auf den Dienstvertrag beziehende Regelung im BGB in vielerlei Hinsicht unvollständig geblieben ist<sup>33</sup>, stellte sich das Problem, ob die Regelung des Dienstvertrages in der Lage war, die Gegensätze zwischen der Vertragsdogmatik und der gesellschaftlichen Funktion des Vertrages beizulegen. Auf diesen Gegensatz hat *Menger* hingewiesen<sup>34</sup>; zugleich stellte er aber auch fest: »Obgleich der Dienstvertrag in allen privatrechtlichen Gesetzbüchern geregelt wird, so ist doch das Dienstverhältnis nicht wie bei anderen Verträgen der Willkür der Beteiligten vollständig überlassen, sondern es nimmt der Staat überall auf die Entwicklung des Rechtsverhältnisses durch seine Verwaltungsbehörden einen mehr oder weniger bestimmenden Einfluß«<sup>35</sup>. Die sozialen Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmer, die sich ursprünglich aus den Regelungen des BGB herausbildeten, aber keine Anwendung auf andere Verträge fanden, zeigten, daß das Prinzip der privatautonomeren Gestaltung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses nur eingeschränkt zur Geltung gekommen ist. Aber man muß betonen, daß »der Stein des Anstoßes nicht das Prinzip der Privatautonomie war, sondern seine unvollkommene Verwirklichung im Arbeitsverhältnis«<sup>36</sup>. Außerdem wurde immer deutlicher, daß die Ordnungsfunktion privatautonomer Rechtsgestaltung vielfach nicht durch den individuellen Vertrag verwirklicht werden kann. Dies gilt sowohl für die allgemeinen Vertragsbeziehungen als auch für die Arbeitsverhältnisse.

Die Erhaltung der Substanz der Privatautonomie hat eine tiefgreifende Modifizierung erfordert. *Camerlynck* hat diesen Vorgang mit folgenden Aspekten beschrieben: die Verstärkung der Politik des Staatseingriffs; die Veränderung der Regelungsmechanismen des Arbeitslebens, also die Verstärkung der kollektivrechtlichen Elemente und die Verringerung der Rolle des individuellen Arbeitsvertrages<sup>37</sup>. Andere Autoren betonen, daß besonders die kollektiven Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern die Grundlage der modernen industriellen Gesellschaften sind<sup>38</sup>. Die Bedeutung dieses Umbruchs war elementar: Es ging, wie *Maine* es formulierte, darum zu verhindern,

---

32 Vgl. dazu *Richardi* (Fn. 10), ZfA 1988, S. 221 (223); *ders.*, in: J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 12. Aufl., Berlin, 1989, Vorbem. zu §§ 611 ff. Rz. 10–12.

33 Vgl. dazu *v. Gierke*, Deutsches Privatrecht, Band III, München, 1917, S. 645; *Potthoff*, Probleme des Arbeitsrechtes, Jena, 1912, S. 88; 99–102; *Flesch*, Privatangestellte und Arbeitsrecht, Berlin, 1912, S. 12–50.

34 *Menger*, Das bürgerliche Recht und die besitzlosen Volksklassen, Berlin, 1904, S. 164–165.

35 Ebenda, S. 163.

36 *Richardi* (Fn. 10), ZfA 1988, S. 221 (228).

37 *Camerlynck*, Contract de Travail, S. 12; vgl. dazu noch *Picker*, Die Regelung der »Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen«, Köln, 1988, S. 32–33.

38 *Friedmann*, Law in a changing Society, London, 1972, S. 348.

daß der *individuelle Vertrag* eine verkleidete Form des Status sei! Aber gerade daraus ergibt sich, daß die privatautonome Gestaltung nicht nur die Grundlage des Zivilrechts, sondern auch des Arbeitsrechts sein muß<sup>39</sup>.

#### 4. Die Hintergründe der privatautonomen Gestaltung

Damit das umfassende Vertragsprinzip in der Einheit des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts zur Geltung kommen kann, müssen bestimmte Voraussetzungen zur Verfügung stehen. Diese werden mit einem Grundbegriff der Arbeitsrechtslehre als Arbeitsverfassung bezeichnet. Nach der herrschenden Meinung wird die Arbeitsverfassung als ein besonderer Teil der allgemeinen Wirtschaftsverfassung begriffen<sup>40</sup>. Also ist es nötig, die Wirtschaftsverfassung als Gattungsbegriff zu bestimmen. *Ballerstedt* betont, daß die Wirtschaftsverfassung im wirtschaftswissenschaftlichen Sinne vielfach als Synonym für »Wirtschaftssystem«, bzw. »Wirtschaftsordnung« gebraucht wird<sup>41</sup>. Durch die rechtliche Umschreibung dieses Begriffes wird das Verhältnis zwischen dem staatlichen Verfassungsrecht und der Wirtschaft in den Vordergrund gestellt, »ohne daß dieses Verhältnis auch formell im Verfassungsgesetz normiert sein müßte«<sup>42</sup>. Abgesehen von den untereinander in gewisser Hinsicht abweichenden Meinungen gehört die rechtliche Gestaltung der Wirtschaftsverfassung grundlegend zu einer »abendländischen Überlieferung« der Freiheitsidee des demokratischen Rechtsstaates<sup>43</sup>. Der Grundsatz dieser Beziehung ist, daß die Wirtschaftsverfassung »die Grundordnung der innerhalb eines staatlichen oder überstaatlichen Gemeinwesens bestehenden, durch die *Teilhabe* an der gesellschaftlichen Bedarfsdeckung begründeten, durch den *Markt* vermittelten Wirtschaftsgemeinschaft, die die Unternehmen, Arbeitskräfte und Haushalte miteinander verbindet«<sup>44</sup>, darstellt.

Im Zusammenhang mit der Arbeitnehmervertretung hat sich *Gamillscheg* mit der Voraussetzung der erwähnten Veränderungen beschäftigt. Nach seiner Meinung müssen, damit die Selbstbestimmung der Sozialpartner in den kollektivrechtlichen Verhältnissen zur Geltung kommen kann, die folgenden Bedingungen erfüllt sein: das Bestehen einer freien Unternehmerwirtschaft, die auf das Eigentum an den Produktionsmitteln begründet ist; das Bestehen starker und unabhängiger Gewerkschaften; und das Bestehen eines Staates, der – ohne selbst Partei zu nehmen – sich als Wächter

---

39 Zöllner (Fn. 10), S. 228.

40 Vgl. dazu *Richardi*, Kollektivgewalt und Individualwille (Fn. 16), S. 111.

41 *Ballerstedt*, Wirtschaftsverfassungsrecht (in: Bettermann/Nipperdey/Scheuner, Die Grundrechte, Band III/1, Berlin, 1967, S. 3. (»In diesem Zusammenhang wird die Wirtschaftsverfassung als die Eigentums-, Vertrags- und Arbeitsordnung, als Art und Umfang der Staatsintervention sowie als die Organisation und Technik der Produktion und des Verkehrs bezeichnet.«)

42 Ebenda, S. 4–5.

43 Ebenda S. 7; vgl. dazu noch *Nipperdey*, Grundprinzipien des Wirtschaftsverfassungsrechts, DRZ, 1950, S. 193.

44 *Ballerstedt*, Wirtschaftsverfassungsrecht (Fn. 41), S. 9–10.

und Garant des öffentlichen Wohles versteht und die Rahmenordnung bereithält, in der ein Interessengleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit herbeigeführt werden kann<sup>45</sup>.

Damit die privatautonome Gestaltung *in einem zu dem Zivilrechtssystem gehörenden Arbeitsrecht* verwirklicht werden kann, muß die Arbeitsverfassung folgendes enthalten: Die Arbeitsverfassung muß ein Teil des allgemeinen Verfassungssystems sein, das eine *Eigentumsgarantie* kennt und die *Freiheit der unternehmensrechtlichen Gestaltung* unterstützt, zugleich die *Koalitionsfreiheit* – mit allen ihren Konsequenzen – gewährleistet, die *Berufsfreiheit* festigt und schließlich die *Freiheit des Wettbewerbs* unterstützt bzw. nicht verhindert<sup>46</sup>. Nur durch diese Bedingungen kann in einer herrschaftsfreien Marktwirtschaft für die Parteien des sozialen Lebens eine verhältnismäßige *Machtgleichheit* geschaffen werden.

## 5. Paradigmenprobleme: Subordination versus Gleichordnung

Im Zusammenhang mit der Machtgleichheit der Parteien ist es notwendig, ein Problem kurz zu untersuchen, das zu verschiedenen Interpretationen der Privatautonomie geführt hat. Dabei sind die folgenden Fragen zu erörtern:

Wie kann die Ordnung der sog. »abhängigen Arbeit« in das System eines »umfassenden Vertragsprinzips« eingegliedert werden?

Weiterhin: Welches Machtgleichgewicht kann im Arbeitsverhältnis hergestellt werden?

Es verweist auf die Tiefe des Problems, daß einige Autoren statt des Paradigmas der Subordination einen Paradigmenwechsel fordern<sup>47</sup>. *Gast* sieht das Hauptproblem in der Differenzierung einseitiger und zweiseitiger Leistungsbestimmung bzw. Subordination und Gleichordnung<sup>48</sup>.

Meines Erachtens muß man für die *rechtsdogmatische Basis* klarstellen, worauf sich die Kategorien der Subordination und der Gleichordnung beziehen. Die Kategorie der Subordination – verstanden als Abhängigkeit – ist in der Lage, mehrere Begriffe zu erfassen. Deswegen hat die Abhängigkeit im Arbeitsrecht verschiedene Bedeutungen bekommen. Früher war es eindeutig, daß die wirtschaftliche Abhängigkeit den grundlegenden Tatbestand des Arbeitnehmerbegriffs darstellt<sup>49</sup>. *Sinzheimer* hat, indem

---

45 *Gamillscheg*, Mitbestimmung und Mitwirkung der Arbeitnehmer bei den Entscheidungen im Betrieb und Unternehmen: Zum Verhältnis Betriebsrat und Gewerkschaft (in: *Gamillscheg/Blanc-Jouvan/Davies/Hanau/Runggaldier/Summers*, Mitbestimmung der Arbeitnehmer), Frankfurt, 1978, S.12.

46 Diese Elemente sind auch für sich außerordentlich zusammengesetzt. Vgl. dazu *Ballerstedt*, Wirtschaftsverfassungsrecht (Fn. 41), S. 4–5; *Staudinger/Richardi*, Vorbem. zu §§ 611 ff. Rz. 717–721.

47 *Gast*, Arbeitsrecht als Vertragsrecht (Fn. 14), S. 21–22.

48 Ebenda, S. 28; vgl. dazu noch *Säcker*, Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht, Berlin, 1972; *Birk*, Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht, Köln, 1973; *Söllner*, Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis, Mainz, 1966.

49 Zur Kritik dieser Auffassung s. *Molitor*, Das Wesen des Arbeitsvertrages, Leipzig, 1925, S. 66–75.

er die Wirtschaftslage der dreißiger Jahre untersucht, festgestellt, daß das eigenartige Fundament des Arbeitsrechts die Abhängigkeit ist und darum die Struktur des Arbeitsrechts im Widerspruch zu der Struktur des bürgerlichen Rechts steht<sup>50</sup>. Der herrschenden Lehre in Deutschland und Österreich entspricht es, daß man in der persönlichen Abhängigkeit das Wesensmerkmal des Arbeitnehmerbegriffs erblickt, mit dem man den Geltungsbereich des Arbeitsrechts bestimmt<sup>51</sup>.

Die Kategorie der »wirtschaftlichen Abhängigkeit« hat rechtsdogmatisch keine Aussagekraft. Durch sie ist das Wesensmerkmal des Arbeitnehmerbegriffs nicht darzustellen. Bis heute wird *Molitors* Auffassung akzeptiert, nach der die wirtschaftliche Lage nicht nur die Ursache der meisten entgeltlichen oder berufsmäßigen Arbeitsverträge ist, sondern die wirtschaftliche Lage andererseits auch durch das Entgelt bestimmt wird<sup>52</sup>. Die wirtschaftliche Abhängigkeit ist ein rein tatsächliches Verhältnis, und diese Lage bezieht sich sowohl auf die aufgrund eines freien Dienstvertrages Arbeitenden, als auch aufgrund eines Arbeitsvertrages tätigen Arbeitnehmer. Daraus folgt, daß das Paradigma der Subordination im Arbeitsrecht mit der wirtschaftlichen Abhängigkeit nicht identifiziert werden kann. Es sieht so aus, als ob die persönliche Abhängigkeit eine andere Begründung hätte. Der Kriterienkatalog zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft beinhaltet mehrere Elemente, die geeignet wären, die Arbeitnehmer von den Selbständigen abzugrenzen (z. B. organisatorische Einordnung in einen Betrieb, verschiedene Formen der Weisungsgebundenheit, Fremdnützigkeit der Arbeitsergebnisse usw.). Davon abgesehen, daß diese Elemente für die Darstellung der Abhängigkeit und dadurch für die Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft im allgemeinen vage sind<sup>53</sup>, wird dem Merkmal der persönlichen Abhängigkeit zuviel Bedeutung beigemessen<sup>54</sup>. Die Art dieser Abhängigkeit kann einerseits »das Gesamtbild« des arbeitsorganisatorischen Tatbestands beschreiben, andererseits kann man sie als Merkmal eines patriarchalischen Verhältnisses deuten.

Die persönliche Abhängigkeit wäre nur dann ein rechtsdogmatischer Begriff, wenn das Arbeitsverhältnis in einer autokratischen Gesellschaft als »Status-Verhältnis« ausgestaltet wäre. In dieser Situation würde der Vertrag tatsächlich keine Rolle spielen. Aber die Abhängigkeit läßt sich nicht nur als Subordination gegenüber einer anderen Person begreifen, sondern es ist wichtiger, auf die Tätigkeit zurückzugreifen, die aufgrund des Arbeitsvertrages geschuldet wird. Ausgehend davon, daß für das Arbeitsverhältnis der Dienstvertrag den Hauptvertragstyp darstellt, aber das Arbeitsrecht keine Anwendung findet, »wenn Dienstleistungen im Rahmen der Erwerbstätig-

---

50 *Sinzheimer*, Die Krisis des Arbeitsrechts, 1933 (in: Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung, Frankfurt, 1976, Band I), S. 138–139.

51 *Tomandl*, Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages, Wien, 1971, S. 66–75; s. dazu auch die Nachw. bei *Staudinger/Richardi*, Vorbem. zu §§ 611 ff. Rz. 152 ff.

52 *Molitor*, Das Wesen des Arbeitsvertrages (Fn. 49), S. 76.

53 *Staudinger/Richardi*, Vorbem. zu §§ 611 ff. Rz. 165.

54 Vgl. dazu *Heuberger*, Sachliche Abhängigkeit als Kriterium des Arbeitsverhältnisses, 1982, S. 33–35.

keit eines Selbständigen erbracht werden«, hat *Richardi* festgestellt, daß es nicht genügt, eine im voraus bestimmte abgegrenzte Einzelleistung zuzusagen<sup>55</sup>. Die Art und Weise der Dienstleistung spielt hier eine entscheidende Rolle. Nach seiner Auffassung handelt es sich dann um abhängige Arbeit, wenn eine nur der Art nach bestimmte, zeitbezogene Tätigkeit zugesagt wird; nur daraus folgt »eine Unterordnung unter den Empfänger der Dienstleistung«<sup>56</sup>.

*Wolf* behandelt dieses Problem von einem anderen Ansatz aus<sup>57</sup>. Durch die Analyse des rechtsdogmatischen Begriffs des Arbeitsverhältnisses ist er zu dem Ergebnis gekommen, daß das Arbeitsverhältnis ein Dauerschuldverhältnis ist. Daraus ergibt sich, daß bei einem Dauerschuldverhältnis die Menge der geschuldeten Leistungen von der Länge der Zeit, während der das Schuldverhältnis besteht – also von der »Zeitmenge« – abhängt. Diese Abhängigkeit ist nur möglich – so betont *Wolf* –, wenn die geschuldeten Leistungen nur der Gattung nach bestimmt sind<sup>58</sup>.

Diese Aussagen zeigen, daß es verfehlt wäre, die Abhängigkeit als außerrechtliche Subordination zu interpretieren. Nur so wird ausgeschlossen, daß die tatsächlichen Ungleichheiten als Merkmal der Subordination verstanden werden. Es ist weiterhin zu bemerken, daß man die Unterscheidung von Abhängigkeit und Gleichordnung nicht auf der Grundlage einer einzigen Rechtsinstitution vornehmen kann. Dies hängt eindeutig mit dem Problem der Richtigkeitsgewähr des Vertrages zusammen. Es ist zwar zutreffend, daß der Vertrag neben der Interessengleichheit einen Machtausgleich unterstützen muß, aber das gelingt nur unter der Voraussetzung, daß durch das ganze Rechtssystem »ein gewisses Gleichgewicht der Kräfte gewährleistet wird«<sup>59</sup>. Deswegen muß man alle auf das Arbeitsleben wirkenden Faktoren untersuchen; denn nur so ist es möglich, das Vertragsprinzip als systembildendes Kennzeichen darzustellen.

## 6. Der Grundsatz der arbeitsrechtlichen Systembildung

Für die Erbringung der Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis bildet der Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer den Rechtsgrund, also nicht das Gesetz, der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung<sup>60</sup>. Zugleich wird der Inhalt des Arbeitsverhältnisses durch das Gesetz, kollektivrechtlich durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, individualrechtlich durch den Arbeitsvertrag und das Weisungsrecht des Arbeitgebers beherrscht<sup>61</sup>. Was bedeutet in diesem Kontext das Vertragsprinzip als Grundsatz der arbeitsrechtlichen Systembildung? Zur Geltung der

---

55 *Richardi* (Fn. 10), ZfA 1988, S. 221 (251 f.).

56 Ebenda, S. 252.

57 *Wolf*, Das Arbeitsverhältnis als Schuldverhältnis, Marburg, 1970.

58 Ebenda, S. 97.

59 *Schmidt-Rimpler*, Zum Vertragsproblem (Fn. 20), S. 13.

60 *Richardi* (Fn. 10), ZfA 1988, S. 221–222.

61 Ebenda, S. 222.

privatautonomen Gestaltung müssen die *inhaltsbestimmenden Faktoren* einheitlichen Anforderungen entsprechen. Es ist heute unbestritten, daß die Privatautonomie nur durch das Zusammenwirken von staatlicher Rechtsetzung, kollektiven Vereinbarungen und individuellen rechtlichen Willensakten (Arbeitsvertrag und Weisungsrecht des Arbeitgebers) zur Geltung kommen kann.

Die Gesetzgebung muß sich daran orientieren, daß die Regelung des Arbeitslebens Teil einer allgemeinen verfassungsrechtlichen Ordnung wird, die auf dem Verkehrswirtschaftssystem beruht. Daraus folgt, daß die Regelung nicht einem höheren Interesse dienen muß, sondern in diesem System grundsätzlich die Bestrebungen der Parteien des Arbeitslebens zu fördern hat. Die Hauptaufgabe der Gesetzgebung ist nicht die Aufstellung von Zwangsnormen, sondern die Unterstützung der Selbstbestimmung im Rahmen der Verfassungsordnung. So darf sich das Recht nicht nur darauf beschränken, »die Freiheit und Gleichheit eines jeden Rechtsgenossen im Verhältnis zur staatlichen Gewalt zu gewährleisten«<sup>62</sup>, sondern es muß auch Sorge dafür tragen, daß sich durch die Marktwirtschaft bestimmte, herrschaftsfreie Verhältnisse in den Beziehungen der Parteien zueinander bilden können.

Die gesetzliche Regelung hat die Koalitionsfreiheit der Parteien und innerhalb deren die Tariffähigkeit als eine Institution des Koalitionsverfahrens weitgehend zu unterstützen. Dazu ist es nicht ausreichend, in der Verfassung dieses Grundrecht zu deklarieren und ein Gesetz über die Vereinigungsfreiheit zu schaffen. Außer diesen formellen Bedingungen müssen die speziellen arbeitsrechtlichen Rechtssätze den Raum für die Selbstbestimmung durch die Parteien sichern. Andererseits ist es unbedingt nötig, umfassende Mitbestimmungsrechte als kollektivrechtliche Erscheinungsform der Arbeitsverfassung auszubauen. Durch diese kollektivrechtlichen Gestaltungsmittel besteht die Möglichkeit, die Position der Parteien in die von der Privatautonomie bestimmte Ordnung einzugliedern. In diesem Kontext gehören die Gesetze und die kollektiven Vereinbarungen nicht zu etwaigen »fremdbestimmten« Rechtsquellen<sup>63</sup>.

Zugleich ist der Arbeitsvertrag Ausgangspunkt des Systems. Wenn die erwähnten Faktoren der individuellen Gestaltung keinen Gestaltungsspielraum ließen, wenn die Begrenzung der Kollektivmacht durch den Individualwillen fehlte, würde das Vertragsprinzip leerlaufen. Es würde zur Schaffung einer neuen Art von Herrschaftsordnung führen. In diesem Zusammenhang ist die Auffassung von *Zielinsky* sehr beachtenswert, derzufolge bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses eine nur in dem Arbeitsvertrag zum Ausdruck kommende Sphäre vorhanden sein muß, die den persönlichen Willen des einzelnen zum Tragen bringt, so daß die Parteien nur ihrem eigenen Willen entsprechend den Gesetzen unterstellt werden. Also muß im Arbeitsrecht eine Sphäre existieren, in die sich die Gemeinschaft grundsätzlich und im Hinblick auf das Wesen der Beziehung nicht einmischen kann<sup>64</sup>. Daraus folgt die Verwirklichung und

---

62 *Richardi*, Kollektivgewalt und Individualwille (Fn. 16), S. 98.

63 Vgl. dazu *Gast*, Arbeitsrecht als Vertragsrecht (Fn. 14), S. 44.

64 *Zielinsky*, Idea zbiorowego ... (Fn. 8), S. 17.

Anwendung des Günstigkeitsprinzips. Es sichert die Vertragsfreiheit vor einer Usurpation des Kollektivwillens.

### *III. Die Analyse des Arbeitsvertrages und des Arbeitsverhältnisses im sozialistischen Arbeitsrecht*

#### 1. Die Ausgangspunkte der ehemaligen Regelungen

Die nach dem Zweiten Weltkrieg geschaffene Ordnung des Arbeitslebens stand unverkennbar unter dem Einfluß der veränderten politischen Machtverhältnisse. Entsprechend der Umgestaltung der Machtstrukturen ist die ungarische Regelung des Arbeitsrechts in drei Zeitabschnitte einzuteilen. Die erste Periode dauerte von 1945 bis 1951. Im Jahre 1951 wurde das erste Arbeitsgesetzbuch geschaffen. Dieser Zeitraum ist für die Arbeitsrechtswissenschaft dadurch gekennzeichnet, daß das Arbeitsrecht ausschließlich durch die Kollektivverträge geregelt war. Zugleich ist zu betonen, daß – insbesondere bis 1948 – viele Verordnungen ergangen sind, die sich auf die Entwicklung eines demokratischen Arbeitsrechtes förderlich hätten auswirken können. In der Zeit der Koalition (bis 1948) haben die Regelungen grundsätzlich den Ausgleich der Kräfte angestrebt. Diesem Ziel diene beispielsweise das Verbot, Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers abzuschließen. Arbeitsverträge, Kollektivvereinbarungen, sogar die sog. Arbeitsordnungen, die gegen die Klausel verstießen, waren ungültig. Man muß betonen, daß die Verordnungen in dieser Zeit ziemlich präzise formuliert waren und daß die Regelung einiger Rechtsinstitutionen – z. B. die Bewährungsfrist, die Änderung und die Kündigung des Arbeitsverhältnisses – noch heute ein Leitbild darstellen könnten.

Auch die Rolle der Kollektivverträge war in dieser Zeitperiode verheißungsvoll. Anfangs wurden die Arbeitsbedingungen und Arbeitslöhne fast ausschließlich durch die kollektiven Vereinbarungen bestimmt. Später wurde diese günstige Lage durch zwei Umstände beendet. Sowohl die ungeheure Inflation als auch die verzettelte Organisation der Gewerkschaften haben die Zentralisierungsbestrebungen begünstigt<sup>65</sup>. Die Kollektivverträge haben dadurch alsbald ihre ursprüngliche Bestimmung verloren. So war es überhaupt kein Zufall, daß in der Arbeitsrechtslehre einige Autoren den Rechtsetzungscharakter der Kollektivverträge hervorgehoben haben<sup>66</sup>.

Die politischen Ereignisse im »Jahr der Wende« (1948) haben entscheidend Einfluß auf die Ordnung des Arbeitsrechts genommen. Zur Zeit der Verstaatlichung wurden die Möglichkeiten der Parteien zur Gestaltung des Inhalts des Arbeitsverhältnisses stark

---

65 I. Hagelmayer, A kollektív szerződés alapkérdései (Die Grundfragen des Kollektivvertrages), Budapest, 1979, S. 104–106.

66 Bánozczy, Szerződés vagy jogszabály (Vertrag oder Rechtsnorm), Gazdaság, 1947/12; D. Nagy, A kollektív szerződés mint munkajogi kútforrás (Der Kollektivvertrag als die arbeitsrechtliche Quelle), Jogtudományi Közlöny, 1947/4.



verringert. Es kam zur Errichtung einer »Staatlichen Lohnbestimmungskommission«, die außerordentliche Befugnisse zur Kontrolle nicht nur der inhaltlichen Bestimmungen des Arbeitsverhältnisses, sondern auch zu dessen Begründung und Aufhebung eingeräumt wurden. Der Erlaß des sog. »allgemeinen Musters der Arbeitsordnung« kann schließlich als die Vollendung der Zentralisierung angesehen werden.

Darüber hinaus erscheint es angebracht, die Rolle der Betriebsräte kurz darzulegen. Diese Organisation arbeitete bis 1949 unabhängig von den Gewerkschaften. Ihre Zuständigkeit erstreckte sich bis zur Verstaatlichung auf die Kontrolle der gesamten Tätigkeit des Unternehmens. Dieses System hätte die Grundlage für ein Modell der dualistischen Arbeitnehmervertretung darstellen können. Die Betriebsräte wurden jedoch in die Organisation der Gewerkschaften eingegliedert.

Über diese Zeitperiode läßt sich zusammenfassend feststellen, daß der Spielraum der Parteien des Arbeitslebens zur Regelung ihrer Arbeitsbedingungen infolge der auf irrationalen Grundvorstellungen beruhenden Zentralisierung des Arbeitsrechts in Wirklichkeit beseitigt worden ist. So waren die Ausgangsbedingungen für das erste Arbeitsgesetzbuch geschaffen.

Die zweite Periode der ungarischen arbeitsrechtlichen Regelungen dauerte von 1951 bis 1967 (!). Die theoretische Grundlage des ersten Gesetzbuches war »die Forderung nach gesellschaftlicher Organisation der Arbeit«. So nimmt es einen nicht wunder, daß das Arbeitsrecht einem extremen wirtschaftspolitischen Konzept Handlangerdienste geleistet hat. Schon die Einleitung des Gesetzes besagte, daß die Kollektivverträge sich nur auf die Bestimmung der mit der Planerfüllung zusammenhängenden Rechte und Pflichte beschränken dürfen<sup>67</sup>. Andererseits wurde die Gestaltungsfunktion des Arbeitsvertrages ganz und gar abgelehnt. Man kann ohne Übertreibung feststellen, daß der Arbeitnehmer durch das erste ungarische Arbeitsgesetzbuch »an die Scholle gebunden wurde«. Nach dem Abschluß des Arbeitsvertrages konnte er keine rechtliche Institution für die Veränderung seiner Rechtsstellung in Anspruch nehmen. Ein krasses Beispiel dafür ist, daß die Kündigung durch den Arbeitnehmer der Genehmigung des Arbeitgebers bedurfte. (Die sog. willkürliche Kündigung auf der Arbeitnehmerseite wurde als Delikt verstanden.) Es war sehr charakteristisch, daß im Arbeitsgesetzbuch keine Regelung zu finden war, die die Abänderung des Arbeitsverhältnisses geregelt hätte. Nur die Versetzung war unter dem Titel »Arbeiterhaushalt« (!) geregelt, und auf die Versetzung hatte der Arbeitgeber ein einseitiges Recht. Dementsprechend fehlten im Gesetzbuch auch die Regelungen, die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bestimmt hätten.

Das erste Arbeitsgesetzbuch hat heftige Kritik ausgelöst. Trotz kritischer Bemerkungen und politischer Resolutionen hat die im Jahre 1953 durchgeführte Gesetzesänderung an den Grundsätzen des ersten Gesetzbuches festgehalten. Bis zu einem gewissen Grad wurde die unterlegene Lage des Arbeitnehmers gemildert, aber die neuen Maßnahmen verfolgten eher sozialpolitische Ziele, als daß sie einer Stärkung privatau-

---

67 Arbeitsgesetzbuch (1951), § 9 Abs. 2–3.

tonomer Strukturen gedient hätten. Wie selbstverständlich waren auch die sich mit den Gewerkschaften befassenden Regelungen in das Arbeitsgesetzbuch integriert. Auf diese Weise haben sich in das individuelle Arbeitsrecht zwei kollektivrechtliche Elemente mit starker Kontrollfunktion eingeschlichen: die Gewerkschaften und die Kollektivverträge. Die den Gewerkschaften zustehenden Befugnisse waren nur im allgemeinen festgelegt, wirkliche Mitwirkungsrechte existierten nicht. Die Rolle der anderen kollektivrechtlichen Institution, – des Kollektivvertrages – beschränkte sich auch weiterhin auf die Unterstützung der Planerfüllung.

Das Festhalten an den früheren Grundsätzen ist unter den gegebenen politischen Verhältnissen verständlich. Man kann aber nur sehr schwer eine Erklärung dafür finden, warum die folgende Gesetzesänderung – im Jahre 1964 (!) – keinen Fortschritt brachte. Die Frage ist auch deshalb berechtigt, weil der Neuordnung zwei Ziele gesetzt waren. Einerseits war bereits die Vorbereitung einer neuen Wirtschaftsreform in Gang gekommen und das überarbeitete Gesetzbuch hätte – nach der Absicht des Gesetzgebers – deren Anforderungen entsprechen müssen. Andererseits hat der Gesetzgeber selbst die Überarbeitung als Generalprobe für das künftige neue Arbeitsgesetzbuch angesehen. Es besteht kein Zweifel, daß bei der Regelung des individuellen Arbeitsrechts beachtliche Modifizierungen vorgenommen worden sind. Zum ersten Mal wurden die während der Erfüllung der Arbeitspflicht auftretenden Veränderungen in der Rechtsstellung als Arbeitsvertragsänderung anerkannt. Im Vergleich zu den früheren Vorschriften wurde die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf eine völlig andere Grundlage gestellt. Die Verbote einer Kündigung durch den Arbeitgeber wurden erweitert, so daß ein System des Kündigungsschutzes zustande kam. Schließlich wurde die arbeitnehmerseitige Kündigung nicht mehr an besondere Voraussetzungen geknüpft, womit das Recht auf Kündigung (!) auch für die Arbeitnehmer anerkannt war. Dagegen sind die Bestimmungen über die Funktion des Kollektivvertrages und die Befugnisse der Gewerkschaften fast unverändert geblieben. Dementsprechend kann man diese Gesetzesänderung als *schlechten Kompromiß* bezeichnen.

Nach den genannten Regelungen ist im Jahre 1967 das zur Zeit noch geltende Arbeitsgesetzbuch in Kraft gesetzt worden. Seine Grundkonzeption war durch die Vereinfachung und Dezentralisation der Regelung bestimmt. Nach der ursprünglichen Vorstellung sollte das Arbeitsgesetzbuch nur ein sog. Rahmengesetz darstellen und eine Regelung durch Verordnungen nur aus dringenden volkswirtschaftlichen Gründen erlaubt werden. Der Kodex hat der ersten Anforderung formell entsprochen, er besteht auch heute nur aus 67 Paragraphen. Bedauerlicherweise ist allerdings erneut die Fehlvorstellung zum Tragen gekommen, daß alle wirtschaftlichen Probleme bzw. Gegensätze ausschließlich durch rechtliche Mittel beigelegt werden können, so daß die Zahl ministerieller Verordnungen und vielfältiger anderer Anordnungen außerordentlich zugenommen hat. Man kann ohne Übertreibung feststellen, daß die gegenwärtige Regelung des ungarischen Arbeitsrechts schlechterdings unüberschaubar ist.

Bevor ich nun die wesentlichen Rechtsinstitutionen vom Standpunkt der privatautonomen Gestaltung aufgrund des gegenwärtigen Arbeitsgesetzbuches untersuchen

werde, erscheint es mir erforderlich, auf die einzelnen wissenschaftlichen Auffassungen einzugehen.

## 2. Das Verhältnis zwischen dem Arbeitsvertrag und dem Arbeitsverhältnis im Spiegel der Arbeitsrechtslehre

Die Auffassungen über die Möglichkeit privatautonomer Gestaltung können am anschaulichsten durch die Beurteilung der Beziehung des Arbeitsvertrages zum Arbeitsverhältnis dargestellt werden. Da die sowjetische Arbeitsrechtswissenschaft großen Einfluß auf die ersten Anfänge der ungarischen Arbeitsrechtslehre ausgeübt hat, dürfte es von einigem Interesse sein, zugleich einen kurzen Blick auf die in der Sowjetunion vertretenen Auffassungen zu werfen. In den fünfziger Jahren hat *Alexandrov*, einer der größten Repräsentanten der sowjetischen Arbeitsrechtslehre, in mehreren Abhandlungen betont, daß der Inhalt der Arbeitspflicht durch die Anordnungen des anderen Partners des Arbeitsverhältnisses – also des Arbeitgebers – bestimmt ist bzw. die Erfüllung der Arbeitspflicht unter seiner Aufsicht steht<sup>68</sup>. In diesem Zusammenhang bestand die Kernfrage darin, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber diese Befugnis ausüben kann. Darüber hinaus muß man zudem die Frage stellen, woher dieses Recht überhaupt stammt.

In dieser Zeit war es selbstverständlich, daß nach den »Erfordernissen des sozialistischen Planprinzips« fast alle Arbeitsbedingungen – die Bestimmung des Entgeltes eingeschlossen – durch Gesetze geregelt wurden. »Es wäre unzulässig« – so *Alexandrov* – »daß jetzt, wenn das Wirtschaftsleben des Landes durch einen umfassenden Plan gelenkt wird, die Bestimmung der Arbeitsbedingungen und des Entgeltes der Entscheidung des Arbeitgebers oder der Vereinbarung der Parteien überlassen wird<sup>69</sup>.« Zu dieser Auffassung ist eine andere – ebenfalls von *Alexandrov* vertretene – Theorie gekommen. Es handelt sich um die Lehre vom »geteilten Rechtssubjekt«, wodurch sich in dem sozialistischen Arbeitsrecht der »Fetisch des Betriebsleiters« herausgebildet hat<sup>70</sup>. Nach dieser Lehre resultieren aus dem Arbeitsverhältnis Befugnisse, die nicht dem Betrieb bzw. dem sozialistischen Unternehmen, sondern nur dem Leiter des Betriebes bzw. Unternehmens zukommen. Durch die Verteilung der Arbeitgeberrechte war es möglich, den Betrieb – als eine Organisation – und den Leiter des Betriebs als »Teil des Rechtssubjekts« des Arbeitsverhältnisses darzustellen<sup>71</sup>. Dieses Modell war kein bloßes akademisches Räsonnement, es beruhte auf einer wirtschaftspolitischen Überlegung. Die Leiter des Betriebs wurden nämlich von den verwaltungsrechtlichen Organen ernannt und daraus wurde gefolgert, daß die Leiter des Betriebs »Beauftragte des Staates« sind, ja sogar selbst als staatliche Organe gelten. Dementsprechend war die

---

68 N. G. *Alexandrov*, A szovjet munkajog (Das sowjetische Arbeitsrecht), Budapest, 1953, S. 126.

69 Ebenda, S. 128.

70 *Sárközy*, A szocialista vállalatelmélet ... (Fn. 2), S. 184–222.

71 *Alexandrov*, Trudovoje pravootnosenije (Das Arbeitsverhältnis), Moskau, 1948, S. 14–16.

Theorie von der Rechtsposition des Leiters ausgestaltet: das »Arbeitsverhältnis« des Leiters war ein echtes verwaltungsrechtliches Rechtsverhältnis<sup>72</sup>. Daraus ergibt sich, daß in diesem Modell mit Hilfe des Arbeitsverhältnisses, ja sogar des gesamten Arbeitsrechts der Wille eines autokratischen Staates durchgesetzt werden konnte. Wie umfangreich die Arbeitgeberrechte auch waren, der Arbeitgeber als solcher konnte nur beim Vertragsabschluß und der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses eine Rolle spielen.

Ähnliche Auffassungen wurden in Ungarn auch Anfang der sechziger Jahre noch vertreten. Es stellte einen wichtigen Ausgangspunkt für die Überlegungen von *Andor Weltner* dar, daß der sozialistische Staat die Beziehung zwischen den im »gesellschaftlichen Eigentum stehenden Produktionsmitteln« und der Arbeitskraft organisieren muß. Die Arbeitnehmer wurden als »Anteilseigner« – hinsichtlich des gesellschaftlichen Eigentums – qualifiziert, und der Arbeitsvertrag wurde als eine Erscheinungsform dieser Eigenschaft eingestuft<sup>73</sup>. Zugleich blieb für die »Anteilseigner« keine Möglichkeit, ihre eigenen Rechtsverhältnisse zu gestalten. *Weltner* hat klar festgestellt, daß der Staat die Begründung von Arbeitsverhältnissen den Parteien überläßt, jedoch hinsichtlich der Bestimmung der Bedingungen des Arbeitsverhältnisses »eine weitergehende Organisations- bzw. Regelungstätigkeit« entfaltet. Diese staatliche Tätigkeit bezog sich auf die ausführliche Regelung des Inhalts, der Abänderung und der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses<sup>74</sup>. In diesem Kontext war seine Bemerkung, daß »hinsichtlich der Entstehung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich das Vertragsprinzip zur Geltung kommt«, fehlerhaft und nichtssagend. Für das Wesen dieses lebensfremden wirtschaftspolitischen Systems ist die folgende Feststellung sehr kennzeichnend: »Die Frage, auf welche Art der Arbeitnehmer an dem Volkseinkommen teilhaben darf, wird nicht aufgrund der Beziehung zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sondern auf »gesamtgemeinschaftlicher« Ebene entschieden<sup>75</sup>.« Die ausschließliche Determination des Arbeitsverhältnisses von außen hatte daher zur Folge, daß die das Arbeitsverhältnis begründende Rechtstatsache bloß ein Fakt blieb, dem der wirkliche Inhalt fehlte.

Es ist zu bemerken, daß zur Zeit der ersten Bestrebungen der ungarischen Wirtschaftsreform (im Jahre 1964) die Erarbeitung etwaiger privatautonomer Gestaltungsformen nicht auf die Tagesordnung gesetzt werden konnte. Es genügt, auf die politische Diskussion hinzuweisen, die schließlich die Ablehnung der Errichtung von Betriebsräten zur Folge hatte<sup>76</sup>. Das System der Wirtschaftslenkung beruhte nach wie vor grundsätzlich auf einem künstlichen Markt, und diese – in Wirklichkeit marktlose – Ordnung hat zur Integration und zur notwendigen Homogenisierung der unterschied-

---

72 Ebenda, S. 129.

73 *A. Weltner*, *A szocialista munkaszervezés* (Der sozialistische Arbeitsvertrag), Budapest, 1965, S. 179.

74 Ebenda, S. 183–184.

75 Ebenda, S. 189.

76 *R. Nyers*, *Visszapillantás az 1968-as reformra* (Rückblick auf die Reform im Jahre 1968), Valóság, 1988/8, bes. S. 14.

lichen Interessen geführt. Der Staat »übernahm« im sozialistischen politisch-wirtschaftlichen System Funktionen, deren Erfüllung von vornherein unmöglich war und ließ zugleich die Möglichkeiten zur Anregung sowohl des einzelnen als auch der Gruppen verkümmern<sup>77</sup>. Mit anderen Worten: Der Verzicht auf die Mobilität des Vertrags zugunsten der Stabilität des Status erwies sich als großer Irrtum.

In den siebziger Jahren wurde in der Sowjetunion eine neue Beurteilung des Arbeitsverhältnisses vorgenommen. *Ginsburg* versuchte mit der Theorie von *Alexandrov* zu brechen. Nach seinem Ausgangspunkt ist die Arbeit – als wissenschaftlicher Begriff – das Ergebnis einer (allgemeinen) Abstraktion. In diesem Sinne könne die Arbeit des Sklaven, des Hörigen, des Knechtes, des selbständigen Kleinunternehmers, des Gehilfen, des Lohnarbeiters hinsichtlich der Verrichtung der Arbeit miteinander identisch sein. Das Arbeitsverhältnis sei dagegen eine geschichtliche Kategorie, die *nur* zu der *kapitalistischen* und *sozialistischen Gesellschaft* gehört. Die Darstellung des Arbeitsverhältnisses als einer geschichtlichen Kategorie könne ausschließlich auf dem einheitlichen Boden der Logik und der Rechtsdogmatik vorgenommen werden<sup>78</sup>. Die Machtverteilung im Arbeitsverhältnis sei ein Attribut der abhängigen Arbeit und diese Besonderheit bestehe auch im sozialistischen Arbeitsverhältnis. Die Rechtfertigung dieser Behauptung ist aber ziemlich schematisch. Sie besteht einfach darin, daß alle kooperative Arbeit als »technische Notwendigkeit« eine Leitung voraussetze. Zugleich erhält diese Machtverteilung im Arbeitsverhältnis eine »soziale Abtönung«, die von der Struktur der Gesellschaft, in der Arbeit stattfindet, sowie von den Eigentumsformen der Produktionsmittel und den Machtverhältnissen der Klassen abhängt. Das Arbeitsverhältnis sei dadurch determiniert, zu welcher Klasse die Leiter und die Geleiteten gehören<sup>79</sup>. *Ginsburg* hat in Verbindung mit der Weisungsmacht des Arbeitgebers sehr kurz auch auf den Arbeitsvertrag verwiesen. Daraus, daß die Arbeitsfunktion des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag nur »im allgemeinen« bestimmt ist, folge, daß die Erfüllung der Arbeitspflichten nur entsprechend der dem Vertragsabschluß folgenden Direktive des Arbeitgebers möglich ist. Aus diesem Grund sei es erforderlich, daß der Arbeitgebermacht Grenzen gezogen werden. Aber diese Grenzziehung ist bei *Ginsburg* ziemlich großzügig. Die Verrichtungen der Arbeitnehmer seien nämlich nur in bezug auf den Betrieb und zur Durchführung der unternehmerischen Ziele Weisungen unterworfen. Dieser Grundsatz veranlaßt *Ginsburg* jedoch lediglich zu der Feststellung, daß ein Eingriff in Verhältnisse, die außerhalb des Arbeitslebens liegen, rechtswidrig ist<sup>80</sup>. Schließlich muß man bemerken, daß in der Beweisführung von *Ginsburg* – als wichtiger Hintergrund – wirtschaftspolitische Thesen zum Tragen kommen. Nach seiner Auffassung kann die Regelung des

---

77 A. Adám, Az állami tevékenység határai és ezek jövőbeni alakulása (Die Grenzen der staatlichen Tätigkeit und ihre Gestaltung in der Zukunft), Pécs, 1987, S. 5–6.

78 L. Ja. Ginsburg, Szocializticseszköje trudovoje pravootnosenije (Das sozialistische Arbeitsverhältnis), Moskau, 1977, S. 39.

79 Ebenda, S. 81.

80 Ebenda, S. 91.

Arbeitslebens nur auf der Einheit der politischen und wirtschaftlichen Lenkung beruhen<sup>81</sup>.

Das auf diesen Doktrinen beruhende Wirtschaftssystem hat in der Arbeitsrechtslehre viel Ungewißheit verursacht. Der Gegensatz zwischen dem Tatbestand des Vertrages und dem von außen determinierten Arbeitsverhältnis ist einfach unerklärbar geblieben. Dieses Dilemma tritt auch in der Abhandlung von *Epstein* in Erscheinung. Er hat sich ausführlich mit den arbeitsrechtlichen Vereinbarungen beschäftigt<sup>82</sup>. Er legt dem Prinzip der Freiwilligkeit einen großen Wert bei. Seiner Meinung nach ist das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages durch verschiedene Umstände motiviert, und die Freiwilligkeit muß in jedem Fall zur Geltung kommen. Zugleich muß dieses Prinzip auch den späteren Zustandsveränderungen – bei der Verwirklichung des Arbeitsverhältnisses – zugrunde liegen. Seine Beispiele sind grundsätzlich richtig<sup>83</sup>, aber es fehlen die Faktoren, die die Voraussetzungen der Vereinbarungen hätten sichern können.

Die Zustandsveränderungen während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses haben zu einem neuen Aspekt in den Untersuchungen geführt. In der ungarischen Literatur hat *Lászlo Román* durch die Analyse des Weisungsrechts das Problem der Stabilität des Arbeitsverhältnisses geprüft. Er hat das Weisungsrecht als ein relatives, einseitiges Recht beschrieben, das dem Arbeitsvertrag unterliegt<sup>84</sup>. Daraus folgen die Grenzen des Weisungsrechts. Er zieht daraus den Schluß, daß der Interessenbereich des Arbeitgebers die absolute Verbotsgrenze der Weisung beschreibt. Aber dessen Befugnisse sind innerhalb dieses Kreises nicht unkontrollierbar. Es gibt eine sog. relative Verbotszone, die bedeutet, daß sich die Weisung nur in begründeten Fällen auf die in dem Arbeitsvertrag nicht bestimmten Relationen beziehen darf. Natürlich muß der Arbeitgeber die gesetzlichen Grenzen beachten. Aus dem Gesagten folgt, daß der Anwendungsbereich der Weisung das durch den Arbeitsvertrag bestimmte Gebiet ist. Die Funktion der Weisung ist nur die Konkretisierung des vertraglichen Verhältnisses. Nach dieser Auffassung hat der Arbeitsvertrag nicht nur eine *Begründungsfunktion*, sondern auch eine *Gestaltungsfunktion*. Eine wichtige Garantie der Gestaltungsfunktion sind das Recht des Arbeitnehmers, gegen die Weisung Einspruch zu erheben, und die Regelungen über die Ungültigkeit der Weisung<sup>85</sup>.

---

81 Ebenda, S. 94–95.

82 A. L. Epstein, Szoglazsenije v trudovom prave (Vereinbarungen im Arbeitsrecht), Sovjetskaja Justicija, 1974/12.

83 So beispielsweise die Vereinbarung über eine Beschäftigung in nicht vollständiger Arbeitszeit bzw. in einem anderen Arbeitsbereich, die Versetzung in einen anderen Betrieb des Arbeitgebers usw., im allgemeinen also Tatbestände, die im Sinne der Regelung nicht in die ausschließliche Kompetenz des Arbeitgebers gehören.

84 L. Román, A munkáltatói utasítás érvényessége és hatályossága (Gültigkeit und Wirksamkeit der Arbeitgeberweisung), Budapest, 1977, S. 133.

85 Ebenda, S. 51–58, 133–134.

#### *IV. Individuelles Arbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Hilfsmitteln*

Kernfragen für die Geltung des Vertragsprinzips und der Privatautonomie sind die Stabilität des Arbeitsverhältnisses und zugleich die Sicherheit der Rechtsstellung des Arbeitnehmers. Die in der sozialistischen bzw. in der ungarischen Arbeitsrechtslehre ausgearbeiteten Theorien haben in den gesetzlichen Regelungen und im Arbeitsrechtssystem bedauerlicherweise keine Bestätigung erfahren. In der Einleitung dieser Abhandlung habe ich als Kennzeichen des gegenwärtigen ungarischen Arbeitsrechts beschrieben, daß es sich grundsätzlich nur auf die individuellen Rechtsbeziehungen beschränkt. Dazu ist zu bemerken, daß auch dieses Individualarbeitsrecht keine Garantie beinhaltet, die die tatsächlichen Gestaltungsfunktionen des Arbeitsvertrages aufrechterhält und dadurch die Stabilitätsfaktoren sichert. So muß man beachten, daß der Arbeitnehmer, wenn er sein Recht, die Befolgung der Weisung zu verweigern, wahrnimmt, ein großes Risiko eingeht, daß seine existentielle Lage infolge des Mangels an materiellem Rechtsschutz erheblich beeinträchtigen kann. Darüber hinaus ist das ungarische Kündigungssystem dadurch gekennzeichnet, daß die arbeitgeberseitige Kündigung, trotz ihrer Begrenzung und vielfältiger Verbote, in der Praxis nur beschränkt nachprüfbar ist. Zu alledem kommt noch die Disziplinarverantwortlichkeit des Arbeitnehmers, deren Regelung außerordentlich mangelhaft ist<sup>86</sup>. Für die Beilegung individueller Rechtsstreitigkeiten zeigt sich in dieser Hinsicht keine befriedigende Lösung.

Diese individuellen Rechtsinstitutionen können durch das neue Arbeitsgesetzbuch wahrscheinlich verhältnismäßig leicht verbessert werden, ohne daß sich die Arbeitsrechtsstruktur in ihrer Gänze verändern würde. Zugleich ist hinsichtlich der Verwirklichung der privatautonomen Gestaltung eine solche Veränderung aber ganz und gar ungenügend.

Ich habe darauf hingewiesen, daß im vergangenen Jahr das System des Kollektivvertrages eine neue Regelung erfahren hat. Aus mehreren Gründen halte ich diese Neuregelung, die vielleicht die letzte Inspiration zur Umschaffung der Arbeitsrechtsstruktur bedeuten kann, für erheblich. Die kurze Untersuchung dieses Systems und der anderen kollektivrechtlichen Elemente – besonders der Mitwirkungsrechte und der Tätigkeit der Gewerkschaften – ist eben deshalb wesentlich, weil meine oben dargestellte Beurteilung bezüglich des individuellen Charakters des ungarischen Arbeitsrechts im Spiegel der erwähnten Veränderungen einer Erklärung bedarf.

Was das System des Kollektivvertrages betrifft, wurde erneut – nach mehr als vierzig

---

<sup>86</sup> Es ist nicht mein Ziel, die technischen Mängel der Regelung darzulegen. Es erscheint aber angebracht zu erwähnen, daß auch der Leitsatz Nr. 18 (A Legfelsőbb Bíróság elvi döntései és állásfoglalásai [Stellungnahmen und Leitsätze des Obersten Gerichts], Budapest, 1988) des Obersten Gerichtes eine hochgradige begriffliche Ungewißheit bekundet, wenn es bei der Analyse der Rechtsprechung in Fragen der Arbeitsdisziplin keinen Unterschied macht zwischen der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung und der Disziplinarverantwortlichkeit des Arbeitnehmers, obwohl nach den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches die Funktionen der beiden Institutionen völlig verschieden sind.

Jahren – der sog. Rahmenkollektivvertrag eingeführt. Die Rahmenkollektivverträge *können* einerseits durch die Interessenvertretungsorganisationen der Arbeitgeber oder mehrere Arbeitgeber, andererseits durch die Gewerkschaften abgeschlossen werden. In diesem Bereich hat die Organisation die Befugnis, den Vertrag abzuschließen, die im betroffenen Zweig oder Fach am bedeutendsten ist. Wenn die Zuständigkeit zwischen den Organisationen streitig ist, entscheidet auf Antrag das Arbeitsgericht. Die Wirksamkeit des Rahmenkollektivvertrages erstreckt sich auf die ihn abschließenden Parteien und auf den Arbeitgeber, der zur Zeit des Vertragsabschlusses Mitglied der arbeitgeberischen Interessenvertretungsorganisation war bzw. sich dieser Organisation – mit der Zustimmung seines Gewerkschaftsorganes – später angeschlossen hat. Die Regelungen des Rahmenkollektivvertrages sind auch auf den Arbeitnehmer anzuwenden, der nicht der Gewerkschaft angehört, die den Vertrag abgeschlossen hat, wenn sich die Wirksamkeit des Vertrages auf seinen Arbeitgeber erstreckt. Neben dem Rahmenkollektivvertrag *muß* jeder Arbeitgeber und die auf seiner Ebene tätige Gewerkschaft einen sog. herkömmlichen Kollektivvertrag abschließen, dessen Inhalt nicht im Gegensatz zu der Regelung des Rahmenkollektivvertrages stehen darf.

Davon abgesehen, daß in dieser Struktur die Rolle der sog. betrieblichen Kollektivverträge fragwürdig ist, war die Bildung des Systems des Rahmenkollektivvertrages geboten, weil die sog. unabhängigen Gewerkschaften sich schon vor der Veröffentlichung des Vereinigungsgesetzes betätigten. Deswegen konnte an der traditionellen Struktur des Kollektivvertrages nicht festgehalten werden. Auch der Inhalt des Kollektivvertrages hat sich erweitert. Es ist das erste Mal eindeutig festgehalten worden, daß die Vertragsparteien ohne besondere Begrenzung alle aus dem Arbeitsverhältnis stammenden Pflichten und Rechte im Kollektivvertrag regeln können. Im Kollektivvertrag werden auch die Beziehungen der Parteien zueinander festgelegt. Dadurch besteht die Möglichkeit, die mit dem Kollektivvertrag zusammenhängenden Regelungstreitigkeiten in einem freiwilligen, vereinbarten Schlichtungsverfahren beizulegen.

Das neue System der Kollektivverträge hat sowohl inhaltlich als auch organisatorisch die bisherige Struktur des Arbeitsrechts überholt. Dieser Zustand wurde durch den Gesetzgeber anerkannt, als er das Streikrecht geregelt und die Regelungen der Arbeitsstreitigkeiten erweitert hat. Aber es ist offensichtlich, daß diese Lösung noch nicht vollständig ist. Dies zeigt sich auch darin, daß – meines Erachtens vorübergehend – zwei miteinander in engem Zusammenhang stehende Institutionen getrennt voneinander geregelt wurden. Während der Gesetzgeber die Regelung des Kollektivvertrages in das Arbeitsgesetzbuch eingegliedert hat, besteht für das Streikrecht ein selbständiges Gesetz. Weitergehend muß man bemerken, daß zu der vereinbarten Schlichtung nicht nur die im Zusammenhang mit dem Kollektivvertrag entstehenden Streitigkeiten gehören können, sondern daß es auch im Bereich der Mitbestimmungsrechte Befugnisse gibt, deren Ausübung Interessenstreitigkeiten herbeiführen können. Aber diese Konfliktsituationen und ihre Beilegungsmethoden haben im Arbeitsgesetzbuch noch keine Regelung erfahren.

Die Lückenhaftigkeit der gegenwärtigen Arbeitsrechtsstruktur äußert sich besonders



bei der Regelung der Mitbestimmungsrechte. Im Laufe der Entwicklung des modernen Arbeitsrechts wurde es offenkundig, daß die Aufgliederung des kollektiven Arbeitsrechts zugleich auch die Verwirklichung von zwei Prinzipien bedeutet. Davon abgesehen, daß das Recht der Koalitionen, das Tarifvertragsrecht und in diesem Zusammenhang das Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht z. B. in der Bundesrepublik Deutschland zu dem »überbetrieblichen« Bereich gehört, ist die Tarifautonomie ein Bestandteil einer *nach dem Konfrontationsmodell gestalteten Ordnung*<sup>87</sup>. Das Recht der Betriebsverfassung hingegen verwirklicht die gesetzliche Mitbestimmung durch eine kollektivrechtliche Beteiligung der Arbeitnehmer an bestimmten Entscheidungen des Arbeitgebers<sup>88</sup>. Sie ist am Kooperationsmodell ausgerichtet, weshalb das Wesen dieses kollektivrechtlichen Ordnungsinstruments die *absolute Friedenspflicht* ist. Diesen unterschiedlichen Ordnungen entsprechend hat sich der *Organisationsrahmen des kollektiven Arbeitsrechts* herausgebildet.

Im ungarischen Arbeitsrecht war lange Zeit hindurch nur *ein* kollektivrechtlicher Faktor anerkannt: die Gewerkschaft. Für die gegenwärtige Situation wurde es offenkundig, daß die zwei an die Gewerkschaft übertragenen grundlegenden, aber miteinander nicht identischen Funktionen – die Interessenvertretung der Arbeitnehmer und zugleich die Beteiligung an der Leitung des Unternehmens – in ein und dieselbe Organisation nicht zu integrieren sind. Es hat zu keiner geeigneten Lösung geführt, daß seit den siebziger Jahren das Arbeitsgesetzbuch eine ziemlich mißlungene Regel über »die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Leitung des Unternehmens« vorsieht. Es kann eindeutig nur als halbe Lösung angesehen werden, daß der Gesetzgeber – trotz des erwähnten Tarifsystems – diese Regel mit unwesentlichen Modifikationen beibehalten hat. Zur Zeit hat also die Gewerkschaft – neben dem Abschluß des Kollektivvertrages – die Befugnis zur Ausübung der Mitbestimmungsrechte. Daneben wurden auch der »Gemeinschaft der Arbeitnehmer« vereinzelte Rechte zugewiesen. Davon abgesehen, daß die verschiedenen Mitbestimmungsrechte bzw. Mitwirkungsrechte sich überschneiden<sup>89</sup>, sind die außerhalb der Gewerkschaft bestehenden organisatorischen Formationen nicht bestimmbar. Die Ungewißheit ergibt sich schon aus der Regelung selbst, denn danach kann »die Gemeinschaft der Arbeitnehmer« Mitbestimmungsrechte auch durch die Gewerkschaftsorgane ausüben. Daraus folgt, daß Bestimmung

---

87 Staudinger/Richardi, Vorbem. zu §§ 611 ff. Rz. 832.

88 Staudinger/Richardi, Vorbem. zu §§ 611 ff. Rz. 1285.

89 So begutachtet die Gemeinschaft der Arbeitnehmer die Prinzipien der Aufwendung des besteuerten Gewinns, die Organisations- und Tätigkeitssatzung, den Entwurf über die Umorganisation und die Entwürfe über die Arbeitgebermaßnahmen, die eine größere Gruppe der Werk tätigen betreffen. Ein Einvernehmensrecht steht aber der Gemeinschaft der Arbeitnehmer zu hinsichtlich des Entwurfs des Betriebsplanes über die soziale Versorgung, hinsichtlich der Vorschriften der Organisations- und Tätigkeitssatzung in Verbindung mit der Teilnahme der Werk tätigen an der Leitung. Hingegen ist das Einvernehmen der Gewerkschaft im allgemeinen erforderlich bei der Regelung sämtlicher, sich auf das Arbeitsverhältnis beziehenden Fragen, die eine größere Gruppe der Werk tätigen betreffen und die im Kollektivvertrag nicht geregelt worden sind.

und Ziel der einzelnen Mitbestimmungsfunktionen unklar geblieben sind und dieses System hinsichtlich des kollektiven Arbeitsrechtes zu einer theoretischen Störungslage geführt hat. Dazu kommt, daß diese Befugnisse nur mit Einschränkungen zu verwirklichen sind. Trotz der Deklaration der Einheit des Arbeitsrechts beziehen sich Sonderregelungen auf die Mitbestimmung in den Verwaltungsorganisationen, und es gibt zur Zeit keine Regeln zum sog. unternehmensrechtlichen Mitbestimmungsrecht.

#### *V. Die Forderungen nach einer neuen Arbeitsrechtsstruktur*

Abschließend möchte ich auf der Grundlage des Gesagten die wichtigsten Erfordernisse umreißen, denen das künftige ungarische Arbeitsrecht gerecht werden muß. Das Ziel muß der Ausbau eines Arbeitsrechtssystems sein, in dem die Selbstbestimmung der Parteien, die durch das Vertragsprinzip bestimmte privatautonome Gestaltung, weitgehend zur Geltung kommen kann. Meine Untersuchungen haben erhärtet, daß dies nur unter der Voraussetzung zu verwirklichen ist, daß das Arbeitsrecht *Bestandteil eines allgemeinen Zivilrechtssystems* ist.

Bei der Darlegung der ungarischen Arbeitsrechtsstruktur habe ich bereits auf die Nachteile hingewiesen, die sich aus der strikten Einheit des Arbeitsrechts – aus der Behandlung des Beamtenrechts und des sogenannten privaten Arbeitsrechts nach den gleichen Prinzipien – ergeben haben. Meines Erachtens spiegelt die nachstehend angeführte Vorschrift des Arbeitsgesetzbuches nicht einfach eine Deformation des Begriffssystems wider. Sie beinhaltet auch ein grundlegendes Negativum des gegenwärtigen arbeitsrechtlichen Systems. Gemäß § 22 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches kommt das Arbeitsverhältnis »...auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Werk tätigen – eines Arbeitsvertrages –« zustande. »Als Arbeitsvertrag gilt die Ernennung oder die Wahl und deren Annahme.« Zu der angeführten Vorschrift möchte ich folgende Bemerkungen machen: Der Gesetzgeber achtet peinlich darauf, die exakte Bezeichnung der mit dem Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis stehenden Partei zu vermeiden. So gebraucht er nicht den Ausdruck »Arbeitnehmer«, sondern die unbestimmte Kategorie des Werk tätigen, die rechtlich nicht identifizierbar ist. Man könnte auch die Bezeichnung »Arbeitnehmer« einführen, zumal die Geltung des Arbeitsgesetzbuches sich auf sämtliche Arbeitsverhältnisse in Ungarn erstreckt; so würde beispielsweise der Unterscheidung »Arbeitnehmer – Beamter« keine besondere Bedeutung zukommen. Nicht weniger erstaunlich ist auch der zweite Satz der angeführten Vorschrift. Die Lehre, die sich zur Einheit des Arbeitsrechts bekennt, steht dieser Vorschrift zwar kritisch gegenüber, betont aber, daß es sich dabei um eine fiktive Norm handelt, durch die bestätigt wird, daß der Arbeitsvertrag und die Ernennung und die Wahl als Rechtstatsachen, die das Arbeitsverhältnis begründen, die gleiche Funktion haben<sup>90</sup>. Meines Erachtens sollte man in den angeführten Fällen hinsichtlich

---

<sup>90</sup> L. Román, Munkajog (Fn. 5), S. 188–191.

der genannten Rechtstatsachen die Begründungs- und Gestaltungsfunktion voneinander scharf unterscheiden. Die arbeitsrechtliche Systembildung läßt sich nämlich überhaupt nicht durch die Begründungsfunktion erfassen, sondern vielmehr durch die Existenz und den Umfang der Gestaltungsfunktion.

Darüber hinaus war es auch unter den früheren gesellschaftlichen Verhältnissen in Ungarn völlig klar, daß das Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst eine andere Funktion hat als das bei einem (staatlichen) Unternehmen. Diese Unterschiede treten durch die Veränderungen, die sich in unseren Tagen im Eigentumsrecht vollziehen, noch deutlicher zutage, insbesondere in Anbetracht der Tatsache, daß der Staat genötigt ist, sich aus der Wirtschaft immer mehr zurückzuziehen. Aus diesem Grunde halte ich die Ausarbeitung eines exakten Beamtenrechts für unerläßlich. Es fragt sich natürlich, inwieweit sich dies auf die gegenwärtige Struktur des Arbeitsrechts auswirken wird. Die künftige Regelung wirft in Wirklichkeit keine grundlegend neuen Probleme auf, zumal neben den allgemeinen Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches – die sich auf alle »Werk tätigen« beziehen – schon seit längerer Zeit für die verschiedenen Zweige des öffentlichen Dienstes ein »anderes« Regelungssystem existiert. Es wäre vielmehr eine neue Anschauungsweise vonnöten, die endlich die kausale Gliederung des Arbeitsrechts anerkennt. Rechtstechnisch kommen hier mehrere Lösungen in Betracht. Ich bin der Ansicht, daß die Sonderstellung des öffentlichen Dienstes auch durch die Schaffung eines selbständigen Kodex zum Ausdruck kommen müßte. Aus dem Gesagten folgt, daß die ungarische Arbeitsrechtswissenschaft einen exakten Katalog der Kriterien der Arbeitnehmerschaft erarbeiten sollte. Parallel dazu müßte man auch den Kreis der Subjekte des öffentlichen Dienstes genau bestimmen. Im Anschluß daran könnte man – auf längere Sicht – die klassische Dreigliederung einführen – d. h. die rechtsdogmatischen Grundlagen für die Differenzierung – *Arbeiter* – *Angestellter* – *Beamter* – ausarbeiten.

Nachdem diese Trennung – d. h. die Auflösung der meines Erachtens künstlichen Einheit des Arbeitsrechts – durchgeführt worden ist, kann es zur Schaffung eines richtigen komplexen Arbeitsrechtssystems (des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts) kommen. In diesem System ließe sich das außerhalb des öffentlichen Dienstes liegende allgemeine Arbeitsverhältnis umfassend regeln. Meiner Meinung nach ermöglichen weder die arbeitsrechtlichen Traditionen in Ungarn noch die gegenwärtige Struktur des bürgerlichen Rechts eine Lösung, nach der der Arbeitsvertrag eine Untergruppe des allgemeinen Dienstvertrages – als Gattungsbegriff – darstellen würde. Meiner Ansicht nach ist das auch nicht notwendig. Es erscheint vielmehr geboten, ein sogenanntes eigenständiges Arbeitsvertragsrecht auszuarbeiten und zu konstituieren, das eine Basis für das individuelle Arbeitsrecht bilden könnte. Darin sollte man den Begriff des Arbeitsverhältnisses, dessen Subjekte und Inhalt (d. h. die grundlegenden Rechte und Pflichten) bestimmen sowie die Begründung, die Abänderung und die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses sowie die Verantwortlichkeit regeln. Zur Zeit ist die Frage der systematischen Ausgestaltung der Arbeitsgerichtsbarkeit umstritten. Da aber eine differenzierte Behandlung der arbeitsrechtlichen Konflikte auch in Ungarn im Aufkommen ist, bin ich der Ansicht, daß dies auch in der Gesetzgebung Ausdruck

finden sollte. Deshalb wäre es angebracht, auch das Beilegungssystem und das Verfahren für individuelle Streitigkeiten vom Zivilrecht getrennt zu regeln. Dies würde auch die Einheit des materiellen und prozessualen Arbeitsrechts verdeutlichen.

Die künftige Regelung des kollektiven Arbeitsrechts sollte die vorangehend bereits behandelte prinzipielle Differenzierung widerspiegeln. Dementsprechend erscheint anstelle der bislang verstreuten und nicht gebührend ausgearbeiteten Vorschriften die Schaffung eines umfassenden Betriebsverfassungsrechts, zusammen mit den adäquaten verfahrensrechtlichen Institutionen, erforderlich. Darin sind der organisatorische Rahmen der Teilnahme an den arbeitgeberischen Entscheidungen – die meines Erachtens durch von der Gewerkschaft unabhängige Organe erfolgen sollte – sowie die Regeln zur Bildung dieser Organe genau zu bestimmen. Das zu erlassende Betriebsverfassungsgesetz soll weiterhin diejenigen Entscheidungsbereiche des Arbeitgebers festlegen, in denen die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zur Geltung kommen, sowie die Vorschriften zum Verfahrenssystem und zu System und Mechanismus der Beilegung der Streitigkeiten beinhalten.

Der andere wichtige Bereich des kollektiven Arbeitsrechts ist das umfassende Tarifvertragsrecht. Meiner Ansicht nach können die zur Zeit geltenden kollektivvertraglichen Bestimmungen als Ausgangspunkt für das künftige System dienen. Unter Verwertung internationaler Erfahrungen sollte man so weit wie möglich danach trachten, daß zwischen den angeführten beiden Bereichen des kollektiven Arbeitsrechts möglichst wenig Überschneidungen bestehen. Es muß verdeutlicht werden, daß das Tarifvertragsrecht durch die Beziehungen zwischen den Tarifpartnern Vereinbarungen über grundlegende Arbeitsbedingungen ermöglicht, das Betriebsverfassungsrecht hingegen ein Instrument zur Teilnahme an den arbeitgeberischen Entscheidungen ist. Im Rahmen dieses arbeitsrechtlichen Systems halte ich natürlich die Einfügung von Vorschriften für wichtig, die auf der Grundlage des Günstigkeitsprinzips die Gestaltungsmöglichkeit des individuellen Arbeitnehmers gewährleisten.

Abschließend ist noch die Frage zu klären, in welchem rechtstechnischen Rahmen die Regelungen des Arbeitsvertragsrechts, des Betriebsverfassungsrechts und des Tarifvertragsrechts eingegliedert werden können. Im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Traditionen in Ungarn scheint meines Erachtens die Schaffung eines neuen, komplexen Arbeitsgesetzbuches eine akzeptable Lösung zu sein.

In der vorliegenden Abhandlung möchte ich davon absehen, auf die Fragen des sogenannten unternehmensrechtlichen Mitbestimmungsrechts sowie eines gleichfalls umfassenden Personalvertretungsrechts näher einzugehen. Ich möchte aber betonen, daß auch die Regelung dieser Bereiche nicht mehr aufschiebbar ist.

Es ist mir wohl bewußt, daß die Umwandlung der arbeitsrechtlichen Struktur in Ungarn für die Gesetzgebung – angesichts der verschiedenen Teilbereiche – eine enorme Aufgabe bedeutet. Um aber bis zur Präzisierung der einzelnen Teilaufgaben vorzudringen, bedarf es einer theoretischen Fundierung sowie rechtsdogmatischer Untersuchungen. Wird dies unterlassen, so wird das ungarische Arbeitsrechtssystem zu einer durchgreifenden Umwandlung nicht imstande sein und das Arbeitsrecht

könnte mithin zum Spielball von Kräften werden, die bestimmt nicht auf den Machtausgleich der Sozialpartner und somit auf die Geltung des Vertragsprinzips hinauswollen.

#### *VI. Zusammenfassung*

Ein kollektives Arbeitsrecht ist wesentliche Voraussetzung für eine freiheitliche Arbeitsverfassung. Es muß aber final auf das Prinzip der Privatautonomie ausgerichtet sein. Das gegenwärtige ungarische Arbeitsrechtssystem ist für die Geltung der privatautonomen Rechtsformen noch ungeeignet. Ziel einer Neuordnung muß deshalb sein, daß die durch das Vertragsprinzip bestimmte privatautonome Gestaltung weitgehend zur Geltung kommen kann. Privatautonomie bedeutet nicht Anarchie. Deshalb müssen auch rechtliche Vorkehrungen getroffen werden, um das Prinzip individueller Selbstbestimmung zu sichern. Deshalb wäre es eine völlig verfehlte Lösung, das Arbeitsleben ausschließlich durch die sog. spontane Vereinbarung der Parteien zu regeln. Durch die Gesetzgebung muß vielmehr eine Kohärenz zwischen den kollektiven Vereinbarungen und den individuellen Arbeitsverträgen geschaffen werden. Für eine solche Neuordnung des ungarischen Arbeitsrechts kann das Leitbild die funktionierende Regelung des Arbeitslebens in der Bundesrepublik Deutschland sein.